LEXIKON
DES
ARBEITSRECHTS

in Verbindung mit

Felix Clauss, Hermann Hog, Hermann Luppe

herausgegeben von

Alexander Elster



JENA
VERLAG VON GUSTAV FISCHER

LEXIKON

DES

ARBEITSRECHTS

In Verbindung mit

Dr. Felix Clauß
Mitglied des Bureaus für Sozialpolitik in Berlin

Dr. Herm. Hog
Magistratsassessor in Frankfurt a. M.

Dr. Herm. Luppe
Stadtrat in Frankfurt a. M.

herausgegeben von

Dr. Alexander Elster
Jena





JENA
Verlag von Gustav Fischer
1910


BIBLIOTEKA ELBLĄSKA


UNIWERSYTECKA

Vorwort.

Das Arbeitsrecht umschließt die wichtigsten sozialen Probleme der Gegenwart. Der Boden für das Recht der Arbeit ist durch die sozialen Gesetze der letzten 30 Jahre geebnet; aber das Gebäude auf diesem Boden, das die Anwendung dieses Rechts darstellt, sieht aus wie eine jedes Jahr teilweise umgebaute und durch Erweiterungsbauten verzerrte Fabrik. Es wird darin gearbeitet, aber die organische Einheit ist erschwert, und wie es von außen zusammengestückelt aussieht, so ist es ganz naturgemäß auch der Betrieb im Innern. Zerstreut sind die Quellen und Bearbeitungen der arbeitsrechtlichen Lehren, schwer auffindbar und feststellbar ihre letzte geltende Gestalt. So tat eine Zusammenfassung dringend not. Was dieses Lexikon des Arbeitsrechts will, ist das: Es will in kurzen Ausführungen, leicht auffindbar, übersichtlich und zuverlässig Auskunft geben, was in dem gegenseitigen Verhältnis des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers Rechtens ist.

Die gegenseitigen Rechtsverhältnisse in unserem Jahrhundert der Arbeit sind fortgesetzt verwickeltere geworden, ganz neue Gebiete wie der Kollektivarbeitsvertrag, die soziale Versicherung, der moderne Arbeiterschutz, die berufliche und Kampfesvereinigung und vieles andere, schufen neue Probleme auch für das Privat- und das öffentliche Recht. Infolge sozialer Entwicklung ist an die Stelle patriarchalischer Beziehungen das Recht, an die Stelle von persönlichem Verhandeln der Kollektiveingriff getreten.

Stückweise ist die Gesetzgebung dieser Entwicklung nachgehinkt, stückweise hat sie die Probleme erkannt und geregelt. Denn es ist ja nichts Neues, daß wir gerade für diese Materien an der römischen Herkunft unseres Rechts kranken, da die römische Jurisprudenz zwar ein treffliches Vermögensrecht entwickelt hat, aber infolge der Sklavenarbeit ein Arbeitsrecht so gut wie nicht kannte. Oeffentliches und privates Recht berührt sich hier sehr eng, Handelsrecht, bürgerliches Recht und Gewerberecht gehen hier fast ineinander über.

In manchen Fragen muß dieses Lexikon den Mangel einer allgemeingültigen Ueberzeugung der Rechtsprechung widerspiegeln; viele Einzelfragen sind so bestritten und ihre Auslegung infolge der Gesetzesfassung und der Gesetzesmannigfaltigkeit so vieldeutig, daß der Versuch, den gesicherten Stand des geltenden Rechts zu geben, in diesen Fällen kaum glücken konnte. Da wird dann allerdings wohl mancherlei de lege ferenda, mancher Reformverschlag und manche erwünschte Richtung der Entwicklung aus den Ausführungen dieses Werkes herauszulesen sein. Dieser Teil der Aufgabe war für die Verfasser der schwierigste, aber bei weitem nicht der undankbarste. Hier an kleinem Teil schöpferisch an der Entwicklung eines Rechtskomplexes, bei dem gegenwärtig noch sehr vieles im Fluß ist, mitzuwirken, war den Verfassern eine Lockung und eine besondere

Freude. Eine weitere wichtige Aufgabe für sie bestand darin, den Stoff, der überall eine breite Darstellung auf Grund der verschiedenen Quellen und Meinungen nahelegen mochte, in knappster Fassung zu bewältigen und bei der Darstellung nach Möglichkeit nichts Wichtiges zu übersehen und doch im Interesse möglichster Klarheit alles weniger Wichtige beiseite zu lassen. Ob dies gelungen ist, hat die Kritik zu entscheiden. Wenn es etwa daneben auch gelungen sein sollte, durch die Art der Darstellung des geltenden Rechts und durch die Stellungnahme zu den vielerlei Streitfragen auch auf die Höhe objektiven künftigen Sozialrechts wenigstens hinauszuweisen, so wäre damit ein höherer Zweck des Buches erfüllt.

Klare Rechte sind auf die Dauer ein besserer Schutz des Friedens als gefühlsmäßige Beziehungen. Die Kenntnis dessen, was im Arbeitsbetriebe für die gegenüberstehenden Parteien zu Recht besteht, wirkt zur Erhaltung des sozialen Friedens mit; denn hierdurch in erster Linie werden ungerechtfertigte Forderungen auf beiden Seiten verhindert und damit der Kampf vermindert, der die Beteiligten sowohl wie die Allgemeinheit schädigt. Aber die Kenntnis dieser rechtlichen Beziehungen ist bei den Beteiligten eine ungenügende und muß es sein aus den oben erwähnten Gründen.

Suchen wir in dem vorliegenden Werk das für das Arbeitsverhältnis geltende Recht aus den verschiedenen Gebieten in alphabetisch geordneten Artikeln zusammenzustellen, so mußte dies so geschehen, daß es wissenschaftlich einwandfrei, zugleich aber auch für jedermann, den es angeht, auch den ungelernten Handarbeiter, nach Möglichkeit verständlich ist. Diese Forderung der Allgemeinverständlichkeit wird allerdings nicht für alle Artikel, schon infolge ihres Stoffes, in gleichem Maße möglich sein.

Von einer Berücksichtigung des Rechts der Binnen- und Seefischer, der Flößer und ähnlicher besonderer Berufe, namentlich auch solcher, die unter Landesrecht stehen, ist abgesehen worden. So wird im wesentlichen das Reichsrecht der Hauptberufszweige in Industrie, Landwirtschaft und Handel in diesem Lexikon dargestellt und aus praktischen Gründen auch das Recht der Bergarbeiter. Nähere Auskunft über die Abgrenzung des Gebietes gibt im besonderen das Stichwort „Arbeitsvertrag“, auf das hiermit zugleich als einer Einführung in den Gebrauch des Lexikons verwiesen sei.

Jena, Juni 1910.

Der Herausgeber.

Verzeichnis der Artikel.

Innerhalb des Textes finden sich zahlreiche Verweisungen, am Schluß ein ausführliches Sachregister.

Abkürzungen.

AG. = Arbeitgeber.
AN. = Arbeitnehmer.
GewO. = Gewerbeordnung.
BGB. = Bürgerliches Gesetzbuch.
HGB. = Handelsgesetzbuch.
GG. = Gewerbegericht.
KG. = Kaufmannsgericht.
GKG. = Zeitschrift „Gewerbe und Kaufmannsgericht“.
G. oder Ges. = Gesetz.
RG. = Reichsgesetz.
RGE. = Reichsgerichtsentscheidung.

Abgangsentschädigung

wird eine bisher nur ganz vereinzelt eingeführte Maßnahme genannt, die den aus Gründen des Betriebes (also nicht aus Gründen, die in der Person des betreffenden AN. liegen) Entlassenen gewährt wird. Diese Abgangsentschädigung soll über die Zeit, wo der AN. eine neue Stellung sucht, hinweghelfen. Eingeführt z. B. im Zeißwerk in Jena. Der Anspruch ist durch das Stiftungsstatut rechtsgültig gewährleistet und nach Dienstjahren abgestuft. Es ist eine Art Wartegeld oder eine Art Arbeitslosenversicherung. Etwas anderes ist die Entschädigung bei sofortiger Entlassung. Hier ist nach § 124b GewO. der AN. berechtigt, als Entschädigung für den Tag des Vertragsbruches und jeden folgenden Tag der vertragsmäßigen oder gesetzlichen Arbeitszeit, höchstens aber für eine Woche, den Betrag des ortsüblichen Tagelohnes zu fordern. (Näheres hierüber siehe beim Stichwort „Kontraktbruch".) E.

Abschlagszahlung

(auf den Lohn) s. Lohn- und Gehaltzahlung.

Abzüge

s. Lohn- u. Gehaltzahlung u. Strafgelder.

Agentenverhältnis.

I. Begriff. Agenten sind Personen, die von einer oder mehreren Firmen ständig damit betraut sind, Geschäfte für sie zu vermitteln oder abzuschließen. Vom Makler unterscheiden sie sich dadurch, daß sie nicht von Fall zu Fall, sondern ständig beauftragt sind und nur das Interesse ihres Auftraggebers (nicht auch das des Gegenkontrahenten) wahrnehmen dürfen. Vom Handlungsgehilfen und Reisenden unterscheiden sie sich dadurch, daß sie für mehrere Firmen tätig sein können und keine Verpflichtung haben, für die Firma tätig zu sein, sondern selbständig sind; doch sind namentlich in der Versicherungsbranche viele, die zwar Agenten genannt werden, tatsächlich aber in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Firma stehen und Handlungsgehilfen sind. Die Grenze ist hier ebenso flüssig wie bei Hausgewerbetreibenden und Heimarbeitern, und das Verhältnis zum Auftraggeber muß ev. im einzelnen Fall daraufhin geprüft werden, ob Selbständigkeit in der Verwertung der Arbeitskraft vorliegt. Soweit sie selbständig sind, sind die Handlungsagenten Kaufleute, die auch ihrerseits wieder vielfach Handlungsgehilfen und Lehrlinge beschäftigen. Sind die Agenten auch mit dem Abschluß der Geschäfte betraut, so sind sie zugleich Handlungsbevollmächtigte.

Handlungsagenten sind diejenigen Agenten, welche für ein Handelsgeschäft tätig sind. Für andere Agenten gelten aber im wesentlichen die gleichen Grundsätze.

II. Rechte und Pflichten des Agenten. Der Agent hat das Interesse seines Auftraggebers mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns wahrzunehmen, er darf deshalb in derselben Branche nicht für die Konkurrenten tätig sein, er muß die Zahlungsfähigkeit der Kunden, die er vermittelt, nach Möglichkeit prüfen, dem Auftraggeber alle erforderliche Auskunft, auch von jedem Abschluß sofort Kenntnis geben. Vgl. im übrigen das Stichw. „Geschäftsbesorgung". Hat ein Agent, der nur mit Vermittlung betraut ist, abgeschlossen, so muß der Auftraggeber dem Kunden gegenüber unverzüglich seine Ablehnung mitteilen, widrigenfalls der Abschluß als genehmigt gilt. Der Agent darf Zahlungen annehmen oder Fristen gewähren nur mit besonderer Genehmigung, Mängelanzeigen u. dgl. seitens des Kunden können aber ihm gegenüber erfolgen; doch gelten die Bestimmungen über Handlungsreisende (s. d. Stichw.), soweit der Agent auch zum Abschluß befugt ist und auch außerhalb seiner Niederlassung tätig ist. Bezüglich der Provisionen s. d. Stichw. Kosten und Auslagen (Lagermiete, Telegramme, Porti usw.) kann der Agent nur verlangen, soweit es vereinbart oder ortsüblich ist.

Die Kündigung des Agentenverhältnisses

kann, soweit nichts anderes vereinbart ist, jederzeit aus wichtigen Gründen (z. B. Konkurs) erfolgen, sonst mit 6wöchiger Frist vor dem Schluß eines Kalendervierteljahres.

III. Besondere Bestimmungen. Handlungsagenten dürfen auch außerhalb des Bezirkes ihrer Niederlassung bei Kaufleuten Waren aufkaufen oder Bestellungen suchen ohne besondere Genehmigung oder Legitimationskarte. Feuerversicherungsagenten müssen Beginn und Ende ihrer Tätigkeit binnen 8 Tagen der Polizeibehörde anzeigen. Für Auswanderungsagenten sind erschwerende Kontrollbestimmungen durch Reichsges. v. 9. Juni 1897 nebst Ausführungsbestimmungen getroffen, insbesondere bedarf ihre Tätigkeit der Konzession, die jederzeit widerruflich und beschränkbar ist. L.

Akkordlohn.

(Vgl. Akkordvertrag, Akkordsysteme, Prämiensysteme.)

I. Begriff und Wesen. Das Wesen der Akkordlöhnung besteht darin, daß die Höhe des Lohnes von der Größe der Arbeitsleistung abhängig gemacht wird. Eine direkte Beziehung zu der Zeit, innerhalb welcher die Arbeit zu leisten ist, findet nicht statt. Nichtsdestoweniger wird bei jedem Abschluß eines Akkordarbeitsvertrages berücksichtigt, in welcher Zeit eine bestimmte Arbeitsleistung ausgeführt werden kann. AG. sowohl wie AN. gehen hierbei von der stillschweigenden Voraussetzung aus, daß der Arbeiter, der für den festgesetzten Stücklohn arbeitet, imstande sein wird, einen bestimmten Betrag in bestimmter Zeit zu verdienen. Dieser Betrag wird im allgemeinen von dem Tagelohn, den der Arbeiter bei Zeitlohnarbeit erhalten würde, nicht erheblich abweichen, falls der Arbeiter mit einer durchschnittlichen Geschwindigkeit arbeitet. Bei schnellerer Arbeit vermag der Arbeiter dagegen mehr zu verdienen, als er im Tagelohn verdient haben würde. Hierin liegt der Anreiz des Stücklohnsystems für den Arbeiter.

II. Bemessung der Arbeitsleistung. Da die Höhe des Lohnes von der Arbeitsleistung abhängig ist, so ist die wesentlichste Bedingung für die Festsetzung des Akkordlohnes die *richtige Bemessung der Größe der Arbeitsleistung*. Diese erfolgt fast immer nach dem *Arbeitsprodukt*. Hierbei wird entweder das Arbeitsprodukt als ganzes Stück der Berechnung zugrunde gelegt (*Stückberechnung*; z. B. Herstellung eines Schlüssels, Herstellung von 100 Flaschen, das Anschlagen einer Tür mit Futter und Bekleidung) oder das Arbeitsprodukt wird bei der Berechnung, die der Bemessung der Arbeitsleistung zugrunde gelegt wird, in einzelne Teile zerlegt. Diese Teile können gleiche Größe haben; dann spricht man von Einheiten, und die auf solchen Einheiten sich aufbauende Berechnung der Arbeitsleistung nennt man *Einheitsberechnung*; hier wird der Lohn berechnet z. B. für 1 m gewebten Stoff, für 1 m verlegtes Linoleum; ebenso können die Einheiten aber auch in Teilarbeiten bestehen, z. B. Abdrehen eines Kolbens, Einschleifen desselben usw. Die einzelnen Teile des Arbeitsproduktes können jedoch auch für die Bemessung der Größe der Arbeitsleistung in ungleiche Teile zerlegt werden. Dann nennt man die einzelnen Teile Elemente und die ganze Berechnungsart *Elementenberechnung*. Diese Elementenberechnung beruht auf der Erwägung, daß fast jede Arbeit, selbst wenn sie noch so kompliziert und neuartig ist, aus einer Reihe einfacher und bekannter Manipulationen besteht. Diese Art, die Arbeitsleistung und den Arbeitslohn zu berechnen, die in weiterem Umfange zuerst in Amerika gebräuchlich geworden ist, fand ursprünglich nur Anwendung, wenn es sich um die Herstellung neuer und komplizierter Arbeitsprodukte handelte. Bei derartigen Arbeiten liegt es nämlich weder im Interesse des AG. noch des AN., daß dieselben im reinen Stücklohn ausgeführt werden, denn die Chance, daß die Berechnung in der Praxis nicht zutrifft und so den einen Teil unter allen Umständen schädigt, ist für beide Teile hier gleich groß; bei derartigen Arbeiten versagt aber auch wegen der Verschiedenartigkeit oder Vielseitigkeit der einzelnen auszuführenden Arbeiten die Einheitsberechnung. Es hat sich jedoch gezeigt, daß die Elementenberechnung für jede Art Arbeit anwendbar ist. Sie erlangt deshalb auch immer größere Bedeutung und wird voraussichtlich in der Zukunft bei Aufrollung des Lohnproblems eine entscheidende Rolle spielen. Sie soll deshalb hier etwas näher dargestellt werden und zwar an dem Beispiel, das von einem der ersten Vorkämpfer für diese Herstellungsart herrührt:

Es soll ein Stück Eisen gehobelt werden. Diese Arbeit wird nun folgendermaßen zerlegt. A. Ohne Hilfe von Maschinen sind folgende Verrichtungen vorzunehmen: 1. Das Arbeitsstück ist auf die Drehbank zu heben (wird berechnet nach dem Gewicht des Arbeitsstücks). 2. Das Arbeitsstück ist genau nach dem Lot zu richten. 3. Das Arbeitsstück

ist auf der Drehbank zu befestigen. 4. Das Arbeitsstück ist wieder los zu machen. 5. Das Arbeitsstück ist zu entfernen. 6. Die Maschine ist zu reinigen. B. Mit Hilfe der Maschine sind an diesem Arbeitsstück folgende Verrichtungen vorzunehmen: 7. Eine Fläche von 4 Fuß Länge, 2½ Zoll Breite ist mit dem Rauhstahl (Schrubbstahl) zu bearbeiten (dies wird pro Quadratzoll berechnet; hier wird also die Einheitsberechnung mit der Elementenberechnung kombiniert). 8. Ebenso ist eine Fläche von 3 Fuß Länge und 12 Zoll Breite zu bearbeiten. 9. und 10. Dieselben Flächen sind mit dem Schlichtstahl nachzuhobeln. — Dieses System, das bisher, besonders in Maschinenfabriken, Eingang gefunden hat, setzt voraus, daß die Akkordberechnung durch einen besonderen Beamten vorgenommen wird, da der einzelne Werkmeister, der sonst noch meistenteils die Akkorde auswirft, hierzu nicht in der Lage ist. Auf den großen Werken haben sich für diese Art der Akkordberechnung sogar ganze Bureaus mit zahlreichen Beamten notwendig gemacht. Es hat sich jedoch überall gezeigt, daß sich diese Kosten reichlich bezahlt machen. Ein besonderer Vorzug dieser Art der Akkordberechnung liegt ferner darin, daß eine genaue Nachprüfung der geleisteten Arbeit stattfinden kann, sog. Nachkalkulation, deren Ergebnisse bei einer späteren Akkordberechnung selbstverständlich wieder nutzbar gemacht werden. Daraus erklärt es sich auch, daß die sog. Nachkalkulation ständig an Bedeutung wächst. — Eine indirekte Akkordberechnung findet sich häufig bei der Festsetzung des Lohnes für solche Gehilfenarbeit, die dem eigentlichen Akkordarbeiter, der z. B. in einer chemischen Fabrik bestimmte Chemikalien herstellt, geleistet wird (Herbeischaffen der zu verarbeitenden Materialien, Abwiegen derselben, Bedienen und Instandhalten der Maschinen usw.). Hier richtet sich die Höhe des Akkordes des Hilfsarbeiters nach der Leistung des Hauptarbeiters.

III. Bemessung des Arbeitslohns. Neben der Bemessung der Arbeitsleistung ist für die Akkordarbeit von wesentlicher Bedeutung die Bemessung des Arbeitslohns. Diese kann entweder von Fall zu Fall in der Weise erfolgen, daß stets bei Uebernahme einer neuen Arbeit eine neue Berechnung angestellt wird, oder die Festsetzung des Akkordes erfolgt auf Grund von sog. Akkordtarifen, das sind Listen, welche für eine Anzahl genau bezeichneter Arbeiten die Akkordlöhne enthalten und die deshalb für diese Arbeiten eine Berechnung von Fall zu Fall überflüssig machen sollen. Solche Tarife sind entweder einseitige Festsetzungen der Unternehmer oder Vereinbarungen zwischen Unternehmern und Arbeitern. Die Tarife selbst sind äußerst mannigfaltig gestaltet, es finden sich sowohl Tarife mit Stückberechnung, mit Einheitsberechnung und mit Elementenberechnung, als auch Tarife, die mehrere dieser Berechnungsarten aufweisen. Ferner finden sich hier Tarife, die entweder nur Mindestlöhne (Minimaltarife) oder nur Durchschnittslöhne, die die Parteien der Akkordvereinbarung zugrunde legen sollen, angeben.

Eine besondere Form von Akkordlohntarifen stellen die sog. gleitenden Lohnskalen dar (sliding scales), bei denen der Akkordlohn nicht nur in Beziehung gesetzt wird zur Größe der Arbeitsleistung, sondern auch zur Höhe des Marktpreises, der für das Arbeitsprodukt jeweils bezahlt wird und zwar dergestalt, daß sowohl für den Lohn als auch für die Ware bestimmte Sätze festgesetzt werden. Je nachdem nun der Warenpreis den festgesetzten Preis (Standard-Preis) übersteigt oder unter diesen Preis heruntergeht, steigen oder fallen auch die Löhne über bzw. unter den festgesetzten Lohnsatz (Standard-Lohn). Mit Erfolg sind gleitende Lohnskalen nur in englischen Berg- und Hüttenwerken angewandt worden. Ein Versuch in der englischen Textilindustrie ist bald wieder aufgegeben worden. In Deutschland hat man Versuche mit gleitenden Lohnskalen bisher überhaupt nicht gemacht.

IV. Akkordgrenze. Eine große Bedeutung bei der Festsetzung des Akkordes hat die sog. „Akkordgrenze“. Sie läßt sich etwa folgendermaßen definieren: Sie ist in der Vorstellung des AN. derjenige Lohnbetrag, über den hinaus er nicht kommen darf, wenn nicht der für das einzelne Stück oder für die einzelne Arbeit festgesetzte Akkordlohn gekürzt — „gedrückt“, wie der offizielle Ausdruck lautet — werden soll, und dem entspricht die Akkordgrenze in der Vorstellung des AG. Hier erscheint sie als derjenige Lohnbetrag, den der AN. bei guter Arbeit verdienen soll, der vom AG. als ausreichend, d. h. als nicht zu hoch und nicht zu niedrig angesehen wird. Dem „Drücken“ des Akkordlohnes seitens des AG. steht deshalb das Zurückhalten mit der Arbeit, das langsamere Arbeiten als nötig wäre auf seiten des AN. — „bremsen“, wie der offizielle Ausdruck hier lautet — gegenüber. Daß eine „Akkordgrenze“ direkt festgesetzt wird, kommt allerdings auch vor. Im allgemeinen wird aber

vom Standpunkte des AN. aus die Akkordgrenze dem Lohnbetrage entsprechen, den er unter Berücksichtigung der Konjunktur und auf Grund der sonstigen den Arbeitsmarkt beeinflussenden Verhältnisse (Organisation, Arbeitermangel usw.) günstigstenfalls durchsetzen kann, und vom Standpunkte des AG. dem Betrage, den er zahlen muß, um in der Zeiteinheit eine möglichst große Arbeitsleistung vom AN. zu erhalten.

V. Formen der Akkordlöhnung. Der Akkordlohn wird vielfach als eine höhere Lohnform gegenüber dem Zeitlohn aufgefaßt, die Akkordlöhnung erscheint gegenüber dem Zeitlohne als eine Weiterentwicklung: der Fronarbeiter leistet mehr als der Sklave, der Tagelöhner mehr als der Fronarbeiter, der Akkordarbeiter mehr als der Tagelöhner. Zweifellos ist, daß die Produktivität mit dem wachsenden Interesse an dem Arbeitsresultate steigt. Die Ausbreitung der Akkordlöhnung hängt eng zusammen mit der Entwicklung der modernen Produktionsweise und der immer weiter gehenden Arbeitsteilung. Daher erklärt es sich auch, daß die Akkordlöhnung erst im Anfange des 19. Jahrhunderts wirkliche Bedeutung gewonnen hat.

Die erste Form der Akkordlöhnung, die weitere Verbreitung fand, ist das Akkordmeistersystem (vgl. a. d. Stichw. „Akkordsysteme"): Ein als Akkordmeister bezeichneter Vorarbeiter wird im Stücklohn bezahlt und bezahlt von diesem seinerseits die ihm als Gehilfen beigegebenen Arbeiter im Zeitlohn, also ohne daß die Arbeiter am Akkord beteiligt sind. Später findet sich das Akkordmeistersystem auch in der Modifikation, daß der Akkordmeister seine Arbeiter ebenfalls im Akkord bezahlt, sog. doppeltes Akkordmeistersystem. Da das Akkordmeistersystem für die Arbeiter äußerst ungünstig war und sich die Schäden der Fabrikarbeit beim Akkordmeistersystem am deutlichsten zeigten, so richteten sich nicht nur die Bewegungen der Arbeiter gegen dasselbe, sondern auch die Erwägungen von Theoretikern und Praktikern, und diese führten zu der Anschauung, daß der Einzelakkord eine höhere Lohnform darstelle als der Gruppenakkord und daß viele Schäden und Gefahren des Akkordsystems verschwinden würden, wenn es gelänge, an Stelle des Akkordmeistersystems überall den Einzelakkord zu setzen. Die Folge dieser Anschauung war eine außerordentliche Ausbreitung des Einzelakkords, der in den vierziger, fünfziger und sechziger Jahren des vorigen Jahrhunderts ganze Industrieen beherrschte. Diese große Ausbreitung des Einzelakkords ließ aber auch die ihm anhaftenden erheblichen Nachteile sehr bald erkennen, insbesondere die Gefahr der Ueberarbeitung bei sehr langer Arbeitszeit und die Zerstörung des Gemeingeistes unter den Arbeitern des Betriebes: da jeder Einzelne auf sich angewiesen ist, führt der Einzelakkord leicht zu rücksichtslosem Egoismus und wird dadurch zu einer unversiegbaren Quelle des gegenseitigen Haders. Infolgedessen setzte etwa um die Mitte des 19. Jahrhunderts eine Bewegung ein, die sich zunächst nur gegen die Auswüchse des Akkordsystems, später aber gegen das Akkordsystem selbst richtete. Die Abschaffung der Akkordarbeit wurde eine prinzipielle Arbeiterforderung, und es haben insbesondere in den 70 er und 80 er Jahren um die Beseitigung der Akkordarbeit die heftigsten Kämpfe getobt. Die sozialdemokratischen Gewerkschaften stehen auch noch heute offiziell auf dem Standpunkt, daß jede Akkordarbeit zu bekämpfen ist. Trotz dieser offiziellen Verurteilung erhält sich jedoch das Akkordlohnsystem nicht nur ungeschwächt am Leben, sondern gewinnt auch dort, wo es bisher noch nicht eingeführt war, immer mehr an Boden. Der Grund hierfür liegt darin, daß die Akkordlöhnung als solche tatsächlich ein vollkommneres und gerechteres Lohnsystem ist als die Zeitlöhnung, wie dies schon die folgende Erwägung zeigt: die Stücklöhnung wird als ein notwendiges Mittel für eine objektive Kontrolle betrachtet und zwar als eine Kontrolle der Arbeitsleistung, während der Zeitlohn im allgemeinen eine unmittelbare Beaufsichtigung der Arbeit und somit eine größere Abhängigkeit des Arbeiters voraussetzt. Während also praktisch der Kampf gegen das Akkordsystem sich in die Forderung: Regelung der Akkordarbeit umgewandelt hat, ist die Forderung: Beseitigung der Akkordlöhnung bei gefährlichen Arbeiten bestehen geblieben, eine Forderung, die auch von allen bürgerlichen Sozialpolitikern unterstützt wird; der Satz „die beste Sicherheitsvorrichtung bei lebensgefährlichen Arbeiten ist die Beseitigung der Akkordarbeit" ist bedingungslos anzuerkennen.

VI. Die gesetzliche Regelung der Akkordarbeit ist bisher nach keiner Richtung durchgeführt worden. Nur in England hat man versucht, die Berechnung der Arbeitsleistung zu regeln. Der 1895 erlassene sog. „Stücklohnparagraph" bestimmt unter Strafandrohung, daß die Arbeitsleistung genau zu bemessen ist und schriftlich fixiert werden muß. Wird ein automatischer Anzeiger zur Feststellung der Arbeitsleistung benutzt, so

muß auf dessen Gehäuse die Anzahl der Zähne eines jeden Rades und der Durchmesser der Treibwalze angegeben sein, ausgenommen bei Spinnmaschinen mit auslaufendem Wagen, wo an Stelle des Durchmessers der Treibwalze die Zahl der Spindeln und die Länge der Ausspannung anzugeben ist. Infolge der günstigen Erfahrungen, die mit der Durchführung dieser gesetzlichen Bestimmungen in der Textilindustrie gemacht worden sind, sind diese Bestimmungen allmählich auch auf verschiedene andere Industrieen ausgedehnt worden und zwar überall mit dem gleichen guten Erfolge. In Deutschland finden wir lediglich im preußischen Berggesetz seit der Novelle von 1891 die Bestimmung (§ 80b, 2), daß in den Bergwerken die Akkordverträge regelmäßig beurkundet werden sollen und daß jede Arbeitsordnung Angaben darüber enthalten muß, bis zu welchem Zeitpunkt nach Beginn der Arbeit dieser Abschluß spätestens zu erfolgen hat.

Auch eine gesetzliche Regelung des Akkordvertrages fehlt im Deutschen Reiche bis jetzt vollständig. Es gelten auch für die Akkordarbeit im allgemeinen die Bestimmungen des bürgerlichen Gesetzbuchs über den Dienstvertrag und die Bestimmungen der Gewerbeordnung über den Arbeitsvertrag. Eine einzige lediglich für den Akkordvertrag geltende Bestimmung findet sich im § 124 Ziff. 4 der GewO. Dort heißt es: ,,Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehilfen die Arbeit verlassen, wenn der AG. bei Stücklohn nicht für ihre ausreichende Beschäftigung sorgt.“ (Vgl. hierzu weiter die Stichw. Akkordvertrag, Unmöglichkeit der Arbeitsleistung.)

VII. Ueber die Rechtsverhältnisse für die Auszahlung des Akkordlohns s. d. Stichw. „Lohn- und Gehaltszahlung“.

C.

Akkordsysteme.

(vgl. Akkordlohn, Akkordvertrag, Lohnsysteme, Prämiensysteme).

Das Akkordsystem umfaßt alle diejenigen Lohnmethoden, bei denen Arbeitsleistung und Lohn in eine bestimmte Beziehung zueinander gesetzt werden, insbesondere das Stücklohnsystem (Einzelakkord), die Gruppenakkorde, die Akkordmeistersysteme. Ueber die allen Akkordsystemen gemeinsame Grundlage siehe Akkordlohn. Hier sollen nur die Unterschiede der einzelnen Akkordsysteme gekennzeichnet werden. Unter Einzelakkord versteht man den Stücklohn, der einem einzelnen Arbeiter für seine individuelle Leistung bezahlt wird. Demgegenüber steht der Lohn, der als Kollektiventgelt für die vereinigte Arbeit einer Gruppe von Arbeitern, der die Ausführung einer Arbeit im Akkord übertragen ist, bezahlt wird (Gruppenakkord, Kolonnenakkord), wobei man im einzelnen wieder ,,kollektiven Werklohn“, „kollektiven Stücklohn“, ,,kollektive Progressivlöhne“ unterscheiden kann. Die hauptsächlichsten Arten der Gruppenakkorde sind folgende: Die Arbeiter sind getrennt voneinander tätig und werden nur durch das Mittel einer gemeinsamen Lohnzahlung zusammengehalten. Die Arbeiter sind ,,miteinander“ tätig: das Ergebnis der Arbeit jedes Einzelnen tritt hier nicht deutlich erkennbar hervor; die Akkordverteilung erfolgt pro Kopf oder pro rata eines nominellen Tagelohns. Endlich: die Arbeiter arbeiten sich gegenseitig in die Hände; hier findet die Verteilung der Akkordsumme regelmäßig auf Grund einer Vereinbarung zwischen den Gruppenmitgliedern statt.

Die Akkordmeistersysteme sind im allgemeinen dadurch charakterisiert, daß einem Vorarbeiter, dem sog. Akkordmeister, die Ausführung einer Arbeit im Akkord übertragen wird mit der Maßgabe, daß er die Arbeit mit Hilfe eines oder mehrerer Arbeiter, die entweder Zeitlohn erhalten oder am Akkorde beteiligt werden, auszuführen hat. Werden die Mitglieder einer Gruppe zunächst im Zeitlohn bezahlt, während aus dem verbleibenden Rest dem Vorarbeiter eine Vergütung nach Stückarbeit gezahlt wird, deren Höhe sich im direkten Verhältnis mit der von der Gruppe eingehaltenen Arbeitsgeschwindigkeit verändert, so nennt man diese Art von kollektiver Arbeit häufig Kontraktarbeit. Bezahlt der Akkordmeister, dem die Ausführung einer Arbeit im Akkord übertragen ist, seine Arbeiter ebenfalls im Akkord, so spricht man auch von einem doppelten Akkordmeistersystem. Als „genossenschaftliche Arbeit“ bezeichnet man endlich solche Gruppenakkorde, bei denen die Arbeiter selbst bestimmen, wie viele und welche Personen die Gruppe bilden sollen, und bei denen sie selbst den Vormann aus ihrer Mitte wählen und die Verteilung des Kollektivlohns unter sich nach einem von ihnen selbst festgesetzten Maßstab selbständig vereinbaren.

Die Anwendungsgebiete der Gruppenakkorde und der Akkordmeistersysteme kann

man dahin charakterisieren, daß man sagt: die Akkordmeistersysteme werden im allgemeinen da angewendet, wo die technischen Mittel zur Erreichung des Arbeitszieles während der Arbeit häufig wechseln, wo also die mechanische Tätigkeit häufig in andere Bahnen zu lenken ist und wo demnach die Leitung der Arbeit von Wichtigkeit ist. Dagegen gehören zum Gebiete der Gruppenakkorde mehr die mechanischen Arbeiten, bei denen die Tätigkeit in gleichförmiger Weise dem Ziele zustrebt, bei denen die Richtung der Arbeit so einfach ist, daß der Arbeitsleitung keine entscheidende Bedeutung zukommt. Der typische Gruppenakkord ist demnach die mechanische ,,Kolonnenarbeit" (Nietkolonnen in den Kesselschmieden, Putzerkolonnen im Baugewerbe, Chausseekolonnen bei den Wegebauten), während der typische Akkordmeister der Monteur (Zusammensetzen eiserner Konstruktionen, das Zusammenfügen einer Lokomotive) ist. Die Grenzen zwischen Gruppenakkorden und Akkordmeistersystemen sind jedoch nicht immer so scharf, daß sie sich nicht auch gegeneinander verschieben. Die Akkordmeistersysteme, die in jungen Industrieen vorherrschen, werden in ihrem Wirkungsgebiete regelmäßig eingeschränkt durch die fortschreitende Arbeitsteilung und die fortschreitende Ausbildung der Arbeiterschaft, die beide den Einzelakkord begünstigen, sowie durch die Verbesserung der Akkordberechnung, die aus den Händen der Werkmeister mehr und mehr auf besondere Lohnbureaus übergeht.

Eine besondere Form des Akkordmeistersystems ist das sog. Zwischenmeistersystem, das dadurch gekennzeichnet ist, daß der Unternehmer, der die Arbeit zu vergeben hat, diese nicht an den einzelnen Arbeiter vergibt, sondern an einen Zwischenmann, der sich seinerseits den Arbeitern gegenüber als Unternehmer darstellt. Das Zwischenmeistersystem, das ,,System des Subkontrakts", wird häufig mit dem sog. ,,Schwitzsystem" identifiziert. Hierunter versteht man im allgemeinen Arbeitsmethoden, bei denen der Arbeiter entweder erheblich untergelohnt oder während einer unerträglich langen Arbeitszeit beschäftigt wird oder wenn er gezwungen wird, seine Kräfte übermäßig anzustrengen, auch ohne daß seine Arbeitszeit zu lang oder sein Lohn zu gering zu sein braucht. Es ist jedoch ausdrücklich zu betonen, daß — vor allem in früheren Jahrzehnten — Zwischenmeistersysteme und Schwitzsysteme zwar vielfach Hand in Hand gegangen sind, daß beide jedoch begrifflich nicht zusammenfallen.

C.

Akkordvertrag.

(Vgl. auch die Stichw. ,,Akkordlohn", ,,Arbeitsvertrag", ,,Zeitlohn" und ,,Zeitlohnvertrag".)

Die Akkordvereinbarung, der Akkordvertrag ist im Verhältnis zwischen AG. und AN. nicht eine bloße Lohnberechnungsart, sondern ein selbständiger, eigenartiger Dienstvertrag. Der Akkordvertrag kann insbesondere nicht — wie dies mehrfach auch von angesehenen Juristen behauptet worden ist — als Werkvertrag im Sinne des BGB. angesehen werden. Besondere Grundsätze für den Akkordvertrag sind im BGB. oder in sonstigen Gesetzen, mit Ausnahme des preußischen Berggesetzes, auf das jedoch als Spezialgesetz hier nicht eingegangen werden soll (vgl. d. Stichw. ,,Bergarbeiter"), nicht zum Ausdruck gebracht, abgesehen von der Bestimmung in § 124 Ziff. 4 GewO., daß Gesellen und Gehilfen die Arbeit vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit verlassen können, wenn der AG. bei Stücklohn nicht für ihre ausreichende Beschäftigung sorgt. Die Rechtsgrundsätze für den Akkordvertrag werden deshalb zunächst, bis einmal eine gesetzliche Regelung des Akkordvertrages stattfindet, zweckmäßig der bisherigen Rechtsprechung entnommen, besonders da die Anschauungen über das Wesen des Akkordvertrages in der Theorie bisher keineswegs geklärt sind. Allgemein ist zu bemerken, daß der Akkordvertrag in jedem einzelnen Falle eine Sondervereinbarung zwischen AG. und AN. darstellt und deshalb auch den Bestimmungen der Arbeitsordnung, soweit er dieser widerspricht, vorgeht. Im einzelnen sind die hauptsächlichsten Grundsätze für den Akkordvertrag die folgenden:

I. Einzelakkord. 1. Abschluß des Akkordvertrages. Der Abschluß des Akkordvertrages kann sowohl mündlich als auch durch Hingabe und Annahme eines Akkordzettels (s. d. Stichw. ,,Arbeits- und Lohnbücher" unter C) erfolgen. Bei Uebertragung gleichartiger Arbeit, die früher bereits im Akkord geleistet worden ist, gilt wiederum Akkordarbeit als vereinbart. Der AN. braucht die ihm angetragene Akkordvereinbarung nicht anzunehmen, wenn der angebotene Preis erheblich hinter dem üblichen Durchschnittsverdienst zurückbleibt. Uebernimmt ein Arbeiter eine bereits angefangene Akkordarbeit, ohne daß ihm die Höhe des noch zu zahlenden Restes des Akkordbetrages angegeben wird, so kann er Bezahlung seiner Arbeit im Zeitlohn verlangen. Ist ein Minimal-

verdienst, z. B. ein bestimmter Stundenlohn garantiert, so ist zu unterscheiden, ob der Minimalverdienst nur bei der Berechnung der Akkordpreise zugrunde zu legen ist, oder ob stets für die auf den Akkord bei sorgfältiger Arbeit verwendete Zeit nach dem garantierten Minimalverdienst zu bezahlen ist. Der Anspruch des AN. richtet sich hier also ausschließlich danach, was beide Parteien haben vereinbaren wollen.

2. Haftung des Akkordarbeiters. Der Akkordarbeiter haftet für nachgewiesenes Verschulden, er muß die Mängel, die auf sein Verschulden zurückzuführen sind, selbst beseitigen; für Lieferung von Ersatzstücken an Stelle von sog. Ausschußstücken ist ihm in der Regel keine Vergütung zu bezahlen, insbesondere ist auch die allgemeine Vereinbarung, daß Ausschuß nicht bezahlt wird, im Akkordvertrag zulässig. (Vgl. d. Stichw. ,,Mängel der Arbeitsleistung".) Dagegen darf der AG. — im Rahmen des Lohnbeschlagnahmegesetzes — nicht mit einer Schadenersatzforderung wegen mangelhafter Bearbeitung eines anderen Stückes aufrechnen. Verwirkung des Akkordlohnes ist in Großbetrieben nur in dem Umfange von § 134 GewO. zulässig (s. ,,Lohn- und Gehaltszahlung"). Arbeitet der Akkordarbeiter trotz mehrfacher Verwarnung so mangelhaft, daß darin seine Absicht, schlecht zu arbeiten, zu erblicken ist, so liegt eine beharrliche Weigerung im Sinne des § 123 Ziff. 3 GewO. vor, die den AG. zur sofortigen Aufhebung des Dienstvertrages, d. h. zur Entlassung des Akkordarbeiters berechtigt.

3. Beendigung des Akkordes. Bei teilweiser Akkordleistung kann der AN. grundsätzlich nur einen Teil des vereinbarten Akkordlohnes verlangen und auch erst dann, wenn die Gesamtarbeit fertiggestellt ist. Dies gilt insbesondere auch im Falle des Vertragsbruches seitens des Akkordarbeiters, doch wird ihm in der Praxis der verdiente Lohn meistens sofort beim Austritt aus der Arbeit bezahlt. Vielfach findet sich in den Akkordverträgen für den Fall der teilweisen Akkordleistung die zulässige Bestimmung, daß bei Lösung des Arbeitsverhältnisses die angefangene Akkordarbeit in Zeitlohn zu bezahlen oder vom Meister abzuschätzen und entsprechend zu vergüten ist. Die Vergütung hat alsdann nach billigem Ermessen zu erfolgen und unterliegt im Streitfalle der Nachprüfung durch das Gericht.

Kurze Unterbrechung der Arbeit müssen sich AG. sowohl wie AN. gefallen lassen, d. h. der AG. darf dem AN. wegen kurzer Krankheit desselben die Arbeit nicht abnehmen; ebenso muß sich der AN. kurze Unterbrechungen, die z. B. durch Maschinendefekte entstehen, gefallen lassen.

Sorgt der AG. nicht für genügende Akkordarbeit, so kann der AN. nach vorheriger Mahnung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist lösen und der AG. kommt in Gläubigerverzug und muß alle die ihn hiernach treffenden Folgen tragen, er hat also bei nicht rechtzeitiger Lieferung von Material und Werkzeug dem Arbeiter den Schaden für Zeitverlust zu ersetzen, bei Unmöglichkeit der Fertigstellung des Akkordes den AN. entsprechend zu entschädigen. (Vgl. a. d. Stichw. ,,Unmöglichkeit der Arbeitsleistung".) Daß der AN. in diesem Falle auch Anspruch auf den erhofften Akkordüberschuß hat, ist anzunehmen.

Wird durch die Einstellung weiterer Arbeiter oder durch die Entlassung oder nichtgenügende Einstellung von Hilfsarbeitern der Akkordarbeiter in dem vereinbarten Akkord beschränkt, so ist auch hierin mangelnde Sorge für ausreichende Beschäftigung des Stücklohnarbeiters zu erblicken, die nach § 124 Ziff. 4 GewO. den Gesellen und Gehilfen zum Verlassen der Arbeit vor der vertragsmäßigen Zeit berechtigt und den AG. in Gläubigerverzug versetzt. Ob die Voraussetzung des § 124 Ziff. 4 GewO. auch dann zutrifft, wenn der AG. zwar für ausreichende Beschäftigung sorgt, der AN. aber durch die Schuld des AG., z. B. infolge mangelhaften Materials, innerhalb der üblichen Arbeitszeit den gewohnten Verdienst nicht erreichen kann, ist bestritten. Dagegen steht dem AG. unbestritten das Recht zu, den Akkordarbeiter jederzeit anzuweisen, die Akkordarbeit zeitweilig oder dauernd liegen zu lassen, d. h. also den Akkord entweder auf längere Zeit zu unterbrechen oder mit der Akkordarbeit überhaupt aufzuhören, und der AN. hat einer solchen Anweisung ohne weiteres nachzukommen. Dies Recht des AG. ist ein Ausfluß seines Direktionsrechts. Der AG. gerät jedoch, wenn die Anweisung zum Liegenlassen der Arbeit keinen Rechtsgrund hat, dem AN. gegenüber in Gläubigerverzug und hat die für diesen Fall bereits geschilderten Rechtsfolgen zu tragen. Im übrigen findet das Direktionsrecht des AG. dem Akkordarbeiter gegenüber darin eine natürliche Grenze, daß der Anspruch des Arbeiters auf die vereinbarte Lohnvergütung nicht wesentlich geschmälert werden darf. Was als wesentliche Schmälerung des Arbeitsverdienstes anzusehen ist, entscheidet im Streitfalle der Richter.

Wieweit das sog. Aussetzen, d. h. die Vereinbarung, daß der AN. wegen Mangels an Arbeit oder Mangels an Material die Arbeit bis auf weiteres unterbrechen soll, die tatsächliche Beendigung des Dienstvertrages bedeutet, wird im allgemeinen danach zu entscheiden sein, was die Parteien bei ihrer Vereinbarung tatsächlich beabsichtigt haben. Vgl. hierüber auch d. Stichw. „Aussperrung“ und „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung“.

Der AN. kann vom Akkordvertrage zurücktreten, wenn der vereinbarte Akkordlohn sich als so niedrig herausstellt, daß der Arbeiter davon den notwendigen Lebensunterhalt für sich und seine Familie nicht bestreiten kann und ihm anderweite Mittel hierfür nicht zur Verfügung stehen. Wegen zu niedriger Berechnung des Akkordes ist eine Anfechtung des Akkordvertrages ausgeschlossen.

Einen Rechtsanspruch auf Abschlagszahlungen hat der Akkordarbeiter nur dann, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist; dieser Anspruch darf naturgemäß die Höhe der vereinbarten Akkordsumme nicht übersteigen. Soweit jedoch bei Nichtleistung angemessener Lohnabschlagszahlungen dem AN. wegen Mangels an Mitteln zum Lebensunterhalt die Fortsetzung der Arbeit tatsächlich unmöglich wird, ist hierin ein Grund zu erblicken, der den AN. berechtigt, das Arbeitsverhältnis zu lösen.

II. Kolonnenakkord. Der Kolonnenakkord wird in der Praxis überwiegend als eine Gesellschaft unter den Gruppenteilnehmern aufgefaßt. Die beim Kolonnenakkord vorkommenden Rechtsfragen sind deshalb nach den Bestimmungen des Gesellschaftsvertrages zu beurteilen, soweit die Mitglieder der Kolonne untereinander in Betracht kommen, während die Kolonnenmitglieder zum Unternehmer in einem reinen Dienstverhältnis stehen. Hieraus folgt, daß die Geschäftsführung den Gesellschaftern gemeinschaftlich zusteht, so daß für jedes Geschäft die Zustimmung aller erforderlich ist, es sei denn einem Gesellschafter die Geschäftsführung übertragen. Und weiter ergeben sich hieraus folgende Grundsätze: Der von einer Kolonne verdiente Lohn kann nur von der Gesamtheit und dem Kolonnenführer als dem Geschäftsführer der Kolonne eingeklagt werden. Der einzelne Kolonnenarbeiter hat einen Rechtsanspruch gegenüber der Kolonne lediglich auf Abrechnung. Auf seinen Anteil kann er erst dann klagen, nachdem ihm derselbe von der Kolonne überwiesen worden ist, und zwar gilt für die Verteilung in erster Linie die bei Eingehung des Akkords getroffene Abrede; eventuell der aus den gewerblichen Gepflogenheiten zu entnehmende Parteiwille. Gegenüber dem AG. steht dem einzelnen Kolonnenarbeiter ein Anspruch nur auf Zahlung des Lohnes an die Gesamtheit sowie auf Feststellung des verdienten Gesamtlohnes oder Hinterlegung desselben zu. Für die Abrechnung und Auseinandersetzung der Kolonnenmitglieder unter sich gelten das Truck- und Aufrechnungsverbot sowie die sonstigen Beschränkungen der freien Lohnvereinbarung nicht, da sich diese nur auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeiter beziehen. Ob der Kolonnenführer lediglich als Vorarbeiter oder als Subunternehmer und in diesem Falle als Arbeitgeber anzusehen ist, kommt auf den einzelnen Fall an. Ist der Kolonnenführer als Subunternehmer anzusehen, und dies ist auch dann möglich, wenn er selbst mitarbeitet, so besteht ein Lohnanspruch des Arbeiters gegenüber dem Hauptunternehmer nicht. Dies gilt auch insbesondere für die Frage, wer die Krankenkassenbeiträge usw. zu bezahlen hat.

Für die Frage, wer die Einstellung und Entlassung der Kolonnenmitglieder vorzunehmen hat, kommt es im allgemeinen darauf an, ob es sich um Kolonnen innerhalb eines geschlossenen Betriebes oder um Kolonnen außerhalb eines solchen handelt. Im ersteren Falle steht das Recht zur Einstellung und Entlassung meist dem Hauptunternehmer, im letzteren Falle meist dem Kolonnenführer zu. Der Unterschied von Kolonnenarbeit innerhalb und außerhalb eines geschlossenen Betriebes tritt auch dadurch zutage, daß im geschlossenen Betrieb mit der Beendigung der Kolonnenarbeit das Arbeitsverhältnis regelmäßig nicht endigt, während dies bei Kolonnenarbeit außerhalb eines geschlossenen Betriebes im allgemeinen der Fall zu sein pflegt. Ist die Kolonne nicht für eine bestimmte Zeit vereinbart, so kann das Arbeitsverhältnis jeder Zeit von jedem einzelnen Mitgliede gekündigt werden, doch macht unzeitige Kündigung nach § 723 BGB. schadenersatzpflichtig. C.

Altersversicherung

s. Invalidenversicherung.

Anstellung

s. Arbeitsvertrag.

Anstellungsbeschränkungen

s. Konkurrenzklausel.

Arbeit.

Arbeit im weitesten Sinne ist nach Harms (Handw. d. Staatsw.) „jede einen äußeren Effekt auslösende Betätigung körperlicher oder geistiger Kraft". Arbeit steht im Gegensatz zu Ruhe, zu Erholung, zu Spiel. Inhalt des Arbeitsvertrages kann demgemäß sehr Verschiedenartiges sein. Als wirtschaftliche Arbeit sieht man jede auf Erwerb oder Bedarfsdeckung gerichtete Arbeit an. Zur Arbeit gehört auch die Arbeitsbereitschaft. Seelisches oder körperliches Unlustgefühl ist nicht notwendig zum Begriff der Arbeit. Im engsten Sinne, wie es für die tatsächliche Leistung des Arbeitsvertrages wichtig ist, ist aber unter derjenigen Arbeit, die ein AN. zu verrichten und der AG. zu fordern hat, die besondere Tätigkeit zu verstehen, für welche er engagiert ist oder die ihm übertragen wird. Andere Tätigkeit, die an sich auch Arbeit wäre oder ist, kann im Rahmen des besonderen Arbeitsverhältnisses als Spiel, Allotria, Erholung oder dergleichen gelten und vom AG. so aufgefaßt werden. Es ist daher dem Angestellten nicht gestattet, Arbeit für sich selbst oder für einen Dritten zu verrichten in der Zeit, in welcher er seinem AG. zum tätigen Dienst verpflichtet ist. Es würde das betrügerische Hinterziehung von Arbeitskraft und Arbeitszeit sein. Indessen können solche Fälle nicht mit dem Millimetermaß gemessen werden. Denn das Arbeitsverhältnis ist kein Sklavenverhältnis und soll es nicht sein. Wenn der AN. einen Augenblick plaudert, eine für sich selbst erforderliche Verrichtung von kurzer Dauer oder dringlicher Art versieht, so kann man dies nicht als betrügerische Entziehung von Zeit und Kraft ansehen. Und je höhere Dienste ein Angestellter zu verrichten hat, je mehr er mit Leistungen höherer — physischer wie geistiger — Art beauftragt ist, um qualifizierte Arbeitsergebnisse zu liefern, um so größere Freiheit wird der AG. ihm vernünftigerweise gewähren müssen. Das gegenseitige Vertrauensverhältnis wird dadurch gestärkt, und das eigene Ehrgefühl ist der zuverlässigste Wächter der Pflichterfüllung. Was aber Arbeit als Pflichterfüllung ist, wird durch den Arbeitsvertrag (s. dieses Stichw. u. d. Stichw. „Arbeitsverweigerung") bestimmt. E.

Arbeiterausschüsse.

I. Was sind Arbeiterausschüsse? Unter Arbeiterausschüssen versteht man eine Mehrheit von Arbeitern in einem bestimmten Gewerbebetrieb, die als Vertrauensleute der Arbeiter betrachtet werden und dazu berufen sind, die besonderen Interessen der AN. ihres Betriebes durch einen regelmäßigen ruhigen Meinungsaustausch zwischen AG. und AN. wahrzunehmen und dadurch den sozialen Frieden zu fördern. Die Einrichtung der Arbeiterausschüsse ist durch die Gewerbeordnung und zwar durch die Novellen vom 1. Juni 1891, dem sog. Arbeiterschutzgesetz, und der Novelle vom 28. Dezember 1908, und ferner für den Geltungsbereich des preuß. Berggesetzes durch dieses (in der Fassung vom 28. Juli 1909) geregelt.

Die Forderung von Arbeiterausschüssen ist schon sehr alt; schon in dem vom volkswirtschaftlichen Ausschuß des Frankfurter Parlaments im Jahre 1849 aufgestellten Entwurf zur Gewerbeordnung war ein „Fabrikausschuß", der in jeder Fabrik zu wählen ist, vorgesehen, ohne daß jedoch der damalige Entwurf Geltung erlangt hätte. Die Schaffung von obligatorischen Arbeiterausschüssen wurde auch bei der Beratung der Gewerbeordnungsnovelle vom Jahre 1891 von einzelnen Parteien gefordert, vom Reichstage jedoch abgelehnt. Bei der Beratung der sog. großen Gewerbeordnungsnovelle im Jahre 1909 wurde die Schaffung von obligatorischen aus mindestens 5 Mitgliedern bestehenden Arbeiterausschüssen für alle Betriebe mit mehr als 20 Arbeitern beschlossen, die Novelle kam aber infolge der Reichstagsauflösung (Juli 1909) nicht zur Verabschiedung. Die Arbeiterausschüsse des Bergrechts sind dagegen obligatorisch. Die spärlichen Bestimmungen der Gewerbeordnung, die sich mit den Arbeiterausschüssen beschäftigen, beziehen sich nur auf ständige Arbeiterausschüsse.

II. Die Rechtsverhältnisse der ständigen Arbeiterausschüsse sind geregelt in den §§ 134b Abs. 3, 134d, 134h, 137a Abs. 3, 139 Abs. 3 Gew.-O.; von diesen gelten die drei ersten für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitern (§ 133h), die beiden letzten für solche, in denen in der Regel mindestens zehn Arbeiter beschäftigt werden (§ 134i; Ausnahme s. § 154 Ziff. 2). Die Rechte der Arbeiterausschüsse sind folgende:

1. Die Aufnahme von Vorschriften in die Arbeitsordnung über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen sowie über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebes darf nur erfolgen, wenn der ständige

Arbeiterausschuß der Aufnahme dieser Bestimmungen in die Arbeitsordnung zustimmt. (§ 134b). Es genügt also nicht, wenn der Arbeiterausschuß bloß gehört wird. Sollen diese Bestimmungen abgeändert oder ergänzt werden, so gehört ebenfalls die Zustimmung des ständigen Arbeiterausschusses hierzu. Dagegen hat eine etwaige spätere Zurücknahme der einmal gegebenen Zustimmung keinen Einfluß auf den rechtsgültigen Fortbestand der ordnungsgemäß zustandegekommenen Vorschriften. Da die Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses zu der Aufnahme der oben mitgeteilten Bestimmungen in die Arbeitsordnung notwendig ist, so folgt daraus, daß solche Vorschriften in einem Fabrikbetriebe, in dem es einen ständigen Arbeiterausschuß nicht gibt, überhaupt nicht erlassen werden können.

2. Der Vorschrift in § 134d, daß vor dem Erlaß einer Arbeitsordnung oder eines Nachtrags zu derselben den in der Fabrik oder in den betreffenden Abteilungen des Betriebes beschäftigten großjährigen Arbeitern Gelegenheit zu geben ist, sich über den Inhalt der Arbeitsordnung oder des Nachtrags zu äußern, wird in solchen Fabriken, für die ein ständiger Arbeiterausschuß besteht, durch Anhörung des Ausschusses genügt. Der ständige Arbeiterausschuß hat in diesem Falle also nicht das Recht, unter allen Umständen gehört zu werden, es steht vielmehr dem Arbeitgeber frei, ob er hier den Arbeiterausschuß hören oder Einvernahme aller in Betracht kommenden großjährigen Arbeiter herbeiführen will. Vgl. a. d. Stichw. „Arbeitsordnung".

3. Falls AG. den Bestimmungen in § 137 a Abs. 2 über die Mitgabe von Arbeit zur Verrichtung außerhalb des Betriebes zuwidergehandelt haben und die Polizeibehörde deshalb beabsichtigt, im Wege der Verfügung für einzelne Betriebe die Uebertragung oder Ueberweisung solcher Arbeit zu beschränken oder von besonderen Bedingungen abhängig zu machen, so ist den beteiligten AG. und AN. Gelegenheit zu geben, sich zu äußern. Wo ständige Arbeiterausschüsse bestehen, sind diese hierüber zu hören (§ 137 Abs. 3).

4. Wenn anläßlich von Naturereignissen und Unglücksfällen die Schutzbestimmungen für Kinder, Jugendliche und Arbeiterinnen (§§ 135 Abs. 2, 3, 136, 137 Abs. 1—4) zeitweilig außer Kraft gesetzt werden sollen oder wenn die Arbeitszeit der Arbeiterinnen oder jugendlichen Arbeiter mit Rücksicht auf die Natur des Betriebes oder mit Rücksicht auf die Arbeiter in einzelnen Anlagen in anderer als der durch die §§ 136 Abs. 1, 2, 4, 137 Abs. 1, 3 vorgesehenen Weise geregelt werden soll, so ist den Arbeitern und, wo ständige Arbeiterausschüsse bestehen, diesen Gelegenheit zu geben, sich vor Erlaß der zu treffenden Verfügungen gutachtlich zu äußern (§ 139 Abs. 3).

III. Welche Vertretungen von Arbeitern gelten als selbständige Arbeiterausschüsse? (im Sinne der §§ 134b Abs. 3, 134d, 137 Abs. 3 und 139 Abs. 3). Nach § 134h die folgenden:

1. Diejenigen Vorstände der Betriebs-(Fabrik-)Krankenkassen oder anderer für die Arbeiter der Fabrik bestehender Kasseneinrichtungen, deren Mitglieder in ihrer Mehrheit aus ihrer Mitte zu wählen sind, sofern sie als ständige Arbeiterausschüsse bestellt werden. Als Vorstände „anderer Kasseneinrichtungen" kommen hier beispielsweise in Frage die Vorstände von Hilfskassen aller Art, Sterbekassen, Pensionskassen, Sparkassen. Daß die Mehrzahl der Arbeiter des betreffenden Betriebes der Betriebskrankenkasse oder der Kasseneinrichtung angehört, ist nicht notwendig, wenn nur die Mehrzahl der Vorstandsmitglieder von den Arbeitern aus ihrer Mitte zu wählen ist. Ebenso hat aber umgekehrt der gesamte Kassenvorstand als Arbeiterausschuß zu gelten, nicht etwa bloß der von den Arbeitern gewählte Teil desselben;

2. die Knappschaftsältesten von Knappschaftsvereinen, welche solche Betriebe eines Unternehmers umfassen, die nicht den Bestimmungen der Berggesetze unterstehen. Auch hier ist erforderlich, daß die Knappschaftsältesten als ständige Arbeiterausschüsse bestellt werden;

3. die bereits vor dem 1. Jan. 1891 errichteten ständigen Arbeiterausschüsse, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den Arbeitern aus ihrer Mitte gewählt werden; bei diesen älteren Ausschüssen ist es gleichgültig, in welcher Weise die Wahl der Mitglieder der Ausschüsse erfolgt;

4. solche Vertretungen, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den volljährigen Arbeitern der Fabrik oder der betreffenden Betriebsabteilung aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl gewählt werden, wobei die Wahl der Vertreter auch nach Arbeiterklassen oder nach besonderen Abteilungen des Betriebes erfolgen kann. Auch hier dürfen die Ausschüsse nicht etwa bloß für die Zwecke der §§ 134b, 134d, 137 Abs. 3 und 139 Abs. 3, gewählt werden, sondern auch diese Ausschüsse müssen ge-

wählt sein, um überhaupt die gemeinschaftlichen Angelegenheiten der Arbeiterschaft mit dem AG. zu erörtern. Sowohl die männlichen wie die weiblichen Arbeiter haben das aktive und passive Wahlrecht. Verhältniswahl ist zulässig. Wenn die Bedingung, daß der größere Teil der Ausschußmitglieder aus Gewählten der AN. besteht, erfüllt ist, kann die Minderheit vom AG. ernannt werden. Betriebsbeamte und Techniker können sowohl durch Wahl seitens der Arbeiter als auch durch Ernennung seitens des AG. Mitglieder der Arbeiterausschüsse werden.

VI. Die Bestimmungen des preußischen Berggesetzes. Arbeiterausschüsse müssen auf Steinkohlenbergwerken, auf unterirdisch betriebenen Braunkohlen- und Erzbergwerken sowie auf Kalisalzbergwerken oder auf selbständigenBetriebsanlagen dieserArt vorhanden sein, wenn darauf in der Regel mindestens 100 Arbeiter beschäftigt werden (§ 80 f). Das Gesetz geht hierbei von dem Gedanken aus, daß die Arbeiterausschüsse aus den Sicherheitsmännern (s. d. Stichw.) entstehen sollen. Ueber Zusammensetzung und Größe des Arbeiterausschusses, Wahl der Mitglieder (die Verhältniswahl ist zulässig), Dauer und Beendigung der Mitgliedschaft sind ausführliche Bestimmungen getroffen (§§ 80 fd, fe, ff, fk, fl, fo, fq). Dem Arbeiterausschuß liegt es ob, darauf hinzuwirken, daß das gute Einvernehmen innerhalb der Belegschaft und zwischen der Belegschaft und dem AG. erhalten bleibt oder wiederhergestellt wird. Er hat Anträge, Wünsche und Beschwerden der Belegschaft, die sich auf die Betriebs- und Arbeitsverhältnisse und die Wohlfahrtseinrichtungen des Bergwerks beziehen, zur Kenntnis des Bergwerksbesitzers zu bringen und sich darüber zu äußern (§ fi). Im einzelnen sind als Aufgaben des Arbeiterausschusses folgende aufgeführt: Wahl des Vertrauensmanns für die Feststellung bei Anrechnung mangelhaft geladener Fördergefäße (§ 80 c Abs. 2), Mitbeteiligung an der Verwaltung der Unterstützungskasse, in die die Strafgelder fließen (§ 80 d Abs. 2), Zustimmung zur Aufnahme von Vorschriften in die Arbeitsordnung, die das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen, auf dem Bergwerk bestehenden Einrichtungen oder das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebes betreffen (§ 80 d Abs. 3), gutachtliche Aeußerung vor dem Erlaß der Arbeitsordnung oder eines Nachtrages zu derselben (§ 80 g Abs. 1) sowie bei der Bestimmung der Bezirke der Knappschaftsvereine (§ 167 Abs. 2), Wahl der Arbeitervertreter in den Satzungsausschuß der Knappschaftsvereine (§ 169 Abs. 4). Ferner steht dem Arbeiterausschuß das Recht zu, die von den Sicherheitsmännern vorzunehmenden ordentlichen Befahrungen sowie etwa notwendig werdende außerordentliche Befahrungen anzuordnen, die regelmäßigen monatlichen Befahrungen bis auf weiteres zu suspendieren und zu bestimmen, welcher Sicherheitsmann als solcher zu fungieren hat, wenn in einer Fahrabteilung kein Sicherheitsmann oder mehr als ein Sicherheitsmann beschäftigt ist (§§ 80 fg Abs. 3 u. 4, 80 fm, 80 fn Abs. 3).

V. Die Weiterentwicklung der Arbeiterausschüsse. Ein Verbot, die Arbeiterausschüsse auch mit anderen als den ausdrücklich in den Gesetzen genannten Rechten auszustatten, ist nirgends ausgesprochen, und es finden sich auch schon — zunächst allerdings nur vereinzelt — Arbeiterausschüsse, denen eine große Reihe anderer Befugnisse übertragen worden ist. Hier sind in erster Linie zu nennen: Mitwirkung beim Abschluß oder bei der Abänderung von Tarifverträgen sowie bei der Entscheidung von Beschwerden und Streitigkeiten (Schlichtungskommissionen), Mitwirkung bei der Ueberwachung der Unfallverhütungsvorschriften und Wohlfahrtseinrichtungen, gutachtliche Aeußerung bei der Festsetzung von Strafen. Daß die Arbeiterausschüsse auch zu gutachtlichen Aeußerungen in Lohnfragen sowie in Fragen der Festsetzung der Arbeitszeit und ähnlichen Fragen herangezogen werden, ist vorläufig noch äußerst selten. Immerhin zeigt die Entwicklung, insbesondere wenn man das preußische Berggesetz zum Vergleich heranzieht, daß den Arbeiterausschüssen in der Zukunft eine immer größere Bedeutung zukommen wird — ein weiterer Schritt auf dem Wege zum sog. konstitutionellen Fabriksystem.

C.

Arbeiterinnen

s. Frauenarbeit.

Arbeiterschutz

s. Gesundheitsfürsorge, Arbeitszeit, Frauenarbeit, Jugendliche Arbeiter, Kinderarbeit, Sonntagsarbeit.

Arbeiterversicherung.

I. Vorgeschichte. In Deutschland war infolge der hier seit den 50 er Jahren besonders schnell einsetzenden großgewerblichen Entwicklung, welche die große soziale Schicht

der Lohnarbeiter ins Leben rief, schon vor 1870 die Notwendigkeit erkannt worden, den Bedrängnissen dieser Arbeiter bei Minderung oder Aufhebung der Arbeitskraft durch Krankheit, Unfall, Invalidität usw. auf dem Wege der Gesetzgebung abzuhelfen. Doch nur langsam und zögernd wagte man sich an die Lösung dieser großen Aufgabe heran. Die bis Ende der 70 er Jahre geschaffenen Bestimmungen erstreckten sich nur auf einen verschwindend kleinen Teil der arbeitenden Bevölkerung und gewährten meistens nur einen ganz unzureichenden Schutz. Zu erwähnen sind hier die zum Teil noch in Kraft stehenden Vorschriften über die Fürsorgepflicht des AG. gegenüber gewissen Klassen der Arbeiterbevölkerung — Gesinde, Schiffsmannschaft und Handlungsgehilfen. Hinzu trat die genossenschaftliche Selbsthilfe der Beteiligten in Knappschaftskassen und in freien Hilfskassen. Bezüglich der Unfälle sind zu nennen die Vorschriften des bürgerlichen Rechtes über Verpflichtung zum Schadensersatz im Falle der Tötung oder Körperverletzung eines Menschen, welche in der Hauptsache an den Nachweis eines Verschuldens des haftbar Gemachten geknüpft sind, und vor allem das Reichshaftpflichtgesetz vom 7. Juni 1871, das von dem Verschuldungsprinzip abging und damit die Brücke zu der Reichsunfallversicherung zu schlagen bestimmt war. In der Mehrzahl der Fälle fielen die erkrankten, unfallverletzten oder invaliden Arbeiter mit ihren Familien der öffentlichen Armenpflege mit ihren Minderungen des gesellschaftlichen Ansehens und der politischen Rechte anheim. Diese Art der Fürsorge, welche dem deutschen Arbeiter ein zudem erst bei seinem wirtschaftlichen Untergang eingreifendes Almosen bot, war unwürdig und es erschien vor allem geboten, ihm gesicherte Rechtsansprüche zu gewähren.

II. Die deutsche Arbeiterversicherungsgesetzgebung. So befreundete man sich in Deutschland immer mehr und mehr mit dem Gedanken einer umfassenden Zwangsversicherung, auf den die Einrichtungen beim Bergbau (Knappschaftskassen) hinwiesen. Kühn und neu war das Programm, mit dem die für dieses Friedenswerk sozialpolitischer Fürsorge grundlegende Botschaft Kaiser Wilhelms I. am 17. Nov. 1881 hervortrat. Danach sollte das Ziel, „dem Vaterlande neue und dauernde Bürgschaften seines inneren Friedens und den Hilfsbedürftigen größere Sicherheit und Ergiebigkeit des Beistandes, auf den sie Anspruch haben, zu gewähren“, erreicht werden durch eine Versicherung der Arbeiter gegen Betriebsunfälle, gegen Krankheit, Alter und Invalidität; die Versicherung sollte durchgeführt werden in korporativen Genossenschaften auf der Grundlage der Selbstverwaltung und Gegenseitigkeit unter staatlichem Schutz und staatlicher Förderung. Schrittweise mit der durch die Schwierigkeiten des Gegenstandes gebotenen Vorsicht ging man an die Verwirklichung dieses Programms. Zuerst entstand das Krankenversicherungsgesetz vom 15. Juni 1883. Am 6. Juli 1884 folgte das Unfallversicherungsgesetz für das Gewerbe. Beide Gesetze wurden durch das „Ausdehnungsgesetz“ vom 28. Mai 1885 und durch das Gesetz vom 5. Mai 1886 für die Land- und Forstwirtschaft ergänzt. Am 22. Juni 1889 erging dann — nach langen Kämpfen — das Invaliditäts- und Altersversicherungsgesetz. Es kam dann eine Epoche des Ausbaues und der Verbesserung dieser Gesetze bis zum Jahre 1903.

Die heute geltenden Gesetze sind folgende:

1. Das Krankenversicherungsgesetz vom 15. Juni 1883 in der revidierten Fassung vom 10. April 1892 mit den Novellen vom 30. Juni 1900 und 25. Mai 1903. (Daneben das Hilfskassengesetz vom 7. April 1876 bzw. 1. Juni 1884).

2. Die Unfallversicherungsgesetze (Gesetz betr. die Abänderung der Unfallversicherungsgesetze, Gewerbe-Unfallversicherungsgesetz, Unfallversicherungsgesetz für Land- und Forstwirtschaft, Bau-Unfallversicherungsgesetz, See-Unfallversicherungsgesetz) vom 30. Juni 1900.

3. Das Invalidenversicherungsgesetz vom 13. Juli 1899.

Durch besondere Gesetze ist geregelt die Unfallfürsorge für Gefangene (Gesetz vom 30. Juni 1900) und für Beamte und Personen des Soldatenstandes (Gesetz vom 18. Juni 1901).

III. Der Versicherungszwang. Die deutsche Arbeiterversicherung ist im wesentlichen eine kraft Gesetzes bestehende oder auch zuweilen durch Statut, Beschluß usw. herbeigeführte Zwangsversicherung, sie kann allerdings auch für einzelne Personenkategorieen eine freiwillige sein. Vom ethischen Standpunkte aus erschiene allerdings die freie Selbsthilfe der Beteiligten als Ideal. Allein die menschliche Schwäche hindert die meisten, selbst wenn sie wirtschaftlich dazu in der Lage wären, für Fälle, die möglicherweise in der Zukunft eintreten, laufende Geldopfer zu bringen.

Praktisch erweist sich also der Versicherungszwang als notwendig, weil kein anderer Weg

das Ziel, die wirtschaftlich schwächeren Schichten der Bevölkerung gegen Schädigung oder Verlust der Erwerbskraft sicherzustellen, sicher und umfassend erreicht. Die Zwangsversicherung allein gestattet durch ihr festes Gefüge die nötige weite Ausgleichung der Risiken, andererseits eine korporative Selbstverwaltung mit behördeähnlichen Befugnissen zwecks durchgreifender Unfall- und Krankheitsverhütung. Diesen Vorzügen der Zwangsversicherung gegenüber können ihre unangenehmen Begleiterscheinungen — mangelndes Selbstverantwortungsgefühl in der eigenen Sorge für die Zukunft und Simulation — nicht ausschlaggebend ins Gewicht fallen. Auch das Uebel eines großen Beamtenstandes, der ja gewiß einen Teil der aufzubringenden Mittel verbraucht, kann nicht in die Wagschale fallen gegenüber den großen Segnungen der Sozialversicherung.

In unserem Volke schwindet die Gegnerschaft gegen den Versicherungszwang immer mehr und mehr, und große Volkskreise, welche gegenwärtig auf Selbsthilfe angewiesen sind — Handwerker und Privatbeamte — streben darnach, daß sie, weil die Selbsthilfe versagt, in den Zwang einbezogen werden. Auch im Ausland, wo man zum Teil andere Bahnen eingeschlagen hat, beginnt man das Vorgehen Deutschlands immer mehr zum Vorbild zu nehmen, und der VIII. Internationale Versicherungskongreß in Rom im Okt. 1908 hat mit einem vollen Sieg der deutschen Idee geendet.

IV. Die Organisation. Die Versicherung geschieht durch die Beteiligten selbst mittels lebenskräftiger Körperschaften und Anstalten, welche zwischen Staat und Individuum stehen, auf der Grundlage der Selbstverwaltung und Gegenseitigkeit. Die Organisation ist teilweise beruflich, teilweise gebietsweise gegliedert. Die Organisation ist zurzeit bei den 3 Zweigen der Arbeiterversicherung wie folgt gestaltet:

1. Auf dem Gebiete der Krankenversicherung besteht eine reiche berufliche wie territoriale Gliederung der Organisation in zurzeit 7 verschiedenen Arten von Krankenkassen (Orts-, Betriebs-(Fabrik-), Bau-, Innungskrankenkassen, Knappschaftskassen, freie Hilfskassen und die Gemeindekrankenversicherungen). Sie sind derart eingerichtet, daß sie im Bedarfsfall von den Versicherten leicht erreicht werden können, und verhältnismäßig klein.

2. Die Unfallversicherung braucht (wie auch die Invalidenversicherung) größere, widerstandsfähige Verbände. Hier sind die Unternehmer eines einzigen Berufszweiges oder einer Gruppe von Betriebszweigen zu sog. Berufsgenossenschaften vereinigt. Dazu treten für Reichs-, Staats- und gewisse Kommunalbetriebe die sog. Ausführungsbehörden.

3. Die Invalidenversicherung wird in der Hauptsache durch 31 territoriale Anstalten — sog. Landesversicherungsanstalten — durchgeführt.

Neben diesen Versicherungsträgern wirkt bei der Durchführung der Versicherung eine Reihe von staatlichen, gemeindlichen und polizeilichen Stellen mit, deren Funktionen nicht leicht zu übersehen und bei den einzelnen Versicherungszweigen näher zu schildern sind. Von besonderer Bedeutung sind hier als untere Instanzen für das Gebiet der Unfall- und der Invalidenversicherung, deren zentralisierte Träger für den Versicherten oft in weiter Entfernung sind, die sog. „Unteren Verwaltungsbehörden" (in Preußen bei Landkreisen der Landrat, bei Stadtkreisen der Magistrat), welche Anträge, Beschwerden usw. der Versicherten entgegennehmen und zwischen ihm und den Berufsgenossenschaften und Versicherungsanstalten vermitteln. Als höhere Instanzen im Beschwerde- und Streitverfahren fungieren die Schiedsgerichte und das Reichsversicherungsamt (s. d. Stichw. „Versicherungsbehörden"). Das Feststellungs-, Beschwerde- und Streitverfahren ist genau geregelt, einfach, schleunig und für den Versicherten, der nicht mutwillig handelt, in der Regel kostenfrei.

V. Der Kreis der versicherten Personen. Der Kreis der versicherten Personen ist für die einzelnen Versicherungszweige verschieden gezogen. Doch umfaßt überall die Versicherung in der Hauptsache die unselbständig erwerbenden Bevölkerungsklassen, die Arbeiter und gering besoldeten Betriebsbeamten und in ähnlicher wirtschaftlicher Lage befindlichen Personen, aber auch eine größere Zahl von selbständigen Kleinunternehmern und Handwerkern und teilweise auch Hausindustrielle, die nicht minder einer besonderen sozialen Fürsorge bedürfen. Die deutsche Sozialversicherung ist also schon heute keine reine „Arbeiter"-Versicherung mehr. Diejenigen Personenklassen, die der sozialen Fürsorge unbedingt bedürfen, sind der Versicherung ohne weiteres kraft Gesetzes unterstellt; auf andere Klassen kann die Versicherungspflicht je nach Bedürfnis durch Ortsstatut, Bundesratsbeschluß usw. erstreckt werden, wieder andere sind zur freiwilligen Versicherung zugelassen. Die Arbeiterversicherung macht im allgemeinen keinen Unterschied zwischen mehr oder weniger gesunden

Personen und unterscheidet sich dadurch wesentlich von der privaten Versicherung. Verschulden des Versicherten an der Krankheit, dem Unfall, der Invalidität schadet ihm im allgemeinen nur bei vorsätzlicher, absichtlicher Herbeiführung; Fahrlässigkeit, auch grobe, schließt den Entschädigungsanspruch meist nicht aus. Anspruch auf die Leistungen der Arbeiterversicherungsgesetze haben in erster Linie die versicherten Personen selbst; daneben sehen die Kranken- und Invalidenversicherung auch Leistungen für die Angehörigen der Versicherten vor und stellt die Unfallversicherung selbständige Ansprüche für die Angehörigen und Hinterbliebenen auf. Berücksichtigt man die Familien, so berührt die Arbeiterversicherung schon heute über die Hälfte der Einwohner des Deutschen Reiches. Versichert waren in Deutschland im Jahre 1908 bei einer Gesamteinwohnerzahl von rund 63 Millionen rund 13 Millionen Personen gegen Krankheit, 23½ Millionen gegen Unfall, 16 Millionen gegen Invalidität und Alter.

VI. Leistungen. Es kann nicht Aufgabe der Versicherung sein, jede Einwirkung der gefährdenden Ereignisse voll zu beseitigen; darin würde ein zu starker Anreiz zur Simulation liegen. Dementsprechend sind die Leistungen bei sämtlichen Versicherungszweigen grundsätzlich so gestaltet, daß sie an den vollen Verdienst in gesunden Tagen nicht heranreichen. Freilich bietet die Invaliden- und Altersversicherung nicht einmal das Existenzminimum. Das sozialpolitisch Wertvolle an den Leistungen ist, daß auf sie Rechtsanspruch gegeben ist. Die Leistungen der 3 Versicherungszweige schließen sich organisch aneinander an und können — mit Einschränkungen — nebeneinander gewährt werden. Die Krankenversicherung gewährt in Krankheitsfällen für die Dauer der ersten 26 Wochen (ev. auf statutarisch längere Zeit) der Erkrankung Unterstützung (freie ärztliche Behandlung und Heilmittel, Krankengeld, Sterbegeld usw.), einerlei, ob der Versicherte die Krankheit durch Unfall oder andere Ursachen, in- oder außerhalb des Betriebes sich zugezogen hat. Die Fürsorge der Unfallversicherung tritt nur ein, wenn ein Versicherter bei einem der Unfallversicherung unterliegenden Betriebe durch einen Unfall (Betriebsunfall) zu Schaden kommt, sie gewährt grundsätzlich mit dem Beginn der 14. Woche einsetzend für die ganze Dauer der Schädigung freie ärztliche Behandlung und Heilmittel sowie Verletztenrente, außerdem ev. Hinterbliebenenrenten und Sterbegeld. Die Invalidenversicherung gewährt Invalidenrente beim Vorliegen dauernder Erwerbsunfähigkeit während deren ganzer Dauer und Altersrente nach Vollendung des 70. Lebensjahres, außerdem sog. Krankenrente bei vorübergehender Erwerbsunfähigkeit von Beginn der 27. Woche an; sie kann auch zur Verhinderung des Eintritts der Invalidität oder zur Wiederbeseitigung einer bereits vorhandenen Invalidität ein Heilverfahren eintreten lassen. Zum Zwecke der Heilbehandlung und Genesendenfürsorge stehen den Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Landesversicherungsanstalten vielfach vorzüglich geleitete, mit allen Hilfsmitteln der Wissenschaft und Technik ausgestattete Krankenhäuser, auch Genesungsheime und Erholungsheime zur Verfügung. Im Jahre 1908 sind an Entschädigungen geleistet worden: bei der KrV. rund 325 Mill. M., bei der UnfV. 157 Mill. M., bei der InvV. 171 Mill. M. An Gesamtentschädigungen sind in den Jahren 1885 bis incl. 1908 auf Grund der Versicherungsgesetzgebung geleistet worden: für KrV. rund 3623 Mill. M., für UnfV. 1645 Mill. M., für InvV. 1671 Mill. M., also insgesamt gegen 7 Milliarden Mark.

Die bei der Kranken- und Unfallversicherung zwangsweise versicherten Personen erhalten die Vorteile dieser Versicherungen, auch ohne daß sie dazu angemeldet und ohne daß für sie Beiträge geleistet sind; die gesetzlichen Leistungen sind ihnen mit dem Eintritt in ein versicherungspflichtiges Dienstverhältnis (Betrieb) ohne weiteres gesichert. Dagegen ist der Genuß der Leistungen der Invalidenversicherung davon abhängig, daß eine bestimmte Mindestzahl von Beiträgen entrichtet und die Anwartschaft erhalten ist; hier müssen deshalb auch die Versicherungspflichtigen selbst darauf acht haben, daß die vorgeschriebene Beitrags- und Markenklebepflicht gewissenhaft erfüllt wird. Da die Leistungen meist nur auf Antrag gewährt werden, muß der Berechtigte überall selbst darauf bedacht sein, die rechtzeitige Anmeldung und Verfolgung seiner Ansprüche zu betreiben. Gesetzesunkenntnis schützt ihn nicht.

VII. Die Aufbringung der Mittel. Die Mittel werden, abgesehen von einem Zuschuß des Reiches bei der Invalidenversicherung, von den Beteiligten — AN. und AG. — aufgebracht. Da die Arbeiter den unmittelbaren Nutzen von der Versicherung haben und Rechtsansprüche, nicht bloße Wohltaten, erwerben sollen, bedarf es vor allem ihrer Beiträge, durch welche auch die außerordentlich wichtige Erkenntnis ihrer moralischen Selbstsorgepflicht bei ihnen bestärkt wird. Die AG. zu den Lasten mit heranzu-

ziehen, ist nicht nur praktisch nötig, sondern findet auch grundsätzliche Rechtfertigung in der Erwägung, daß die Erhaltung der Arbeitskräfte in ihrem Interesse liegt und daß die Versicherung eine mittelbare Ergänzung der Löhne bildet, die eigentlich ausreichen müßten, um die Arbeiter gegen die Folgen von Krankheit, Unfall usw. sicherzustellen, tatsächlich aber von den AG. in der dazu erforderlichen Höhe nicht bezahlt werden; ferner daß billigerweise die Betriebe die Arbeitskräfte, welche sie herangezogen haben, nach deren Abnutzung nicht wieder von sich stoßen und mit ihnen die Armenverbände, d. i. die Gesamtheit der Steuerzahler, belasten dürfen.

Bei der Krankenversicherung erfolgt die Aufbringung der Mittel zu $^2/_3$ durch die AN. und zu $^1/_3$ durch die AG. Die Lasten der Unfallversicherung sind den AG. allein auferlegt; dafür ist ihnen die frühere persönliche Haftpflicht bis auf ganz geringe Reste abgenommen. Bei der Invalidenversicherung leistet das Reich zu jeder Rente einen festen Zuschuß von 50 M. jährlich; die übrigen Kosten werden von den Versicherten und deren AG. zu gleichen Teilen aufgebracht. Bei freiwilliger Versicherung tragen die Versicherten allein die Beiträge. Im Jahresdurchschnitt 1906 stellten sich die Beitragskosten der Arbeiterversicherung pro Versicherten wie folgt:

	AG. Mk.	AN. Mk.	Reich Mk.	Zus. Mk.
Krankenvers.	5,15	10,30	—	15,45
Unfallvers.	6,08	—	—	6,08
Invalidenvers.	4,65	4,65	2,88	12,18
Zus. Mk.	15,88	14,95	2,88	33,71

Demnach haben die Arbeiter noch nicht die Hälfte des Gesamterfordernisses aufzubringen (von 33,71 M. nur 14,95 M.) und erhalten an Entschädigungen regelmäßig weit mehr ausbezahlt, als sie an Beiträgen einzahlen.

Die Gesamtkosten der Arbeiterversicherung betrugen im Jahre 1908 über $^1/_2$ Milliarde M. Die Frage, ob diese Last von den Beteiligten getragen werden kann, muß unbedingt bejaht werden. Hat doch seit Bestehen der Versicherung die deutsche Industrie und überhaupt das deutsche Nationalvermögen einen beispiellosen Aufschwung genommen. Interessant ist übrigens, daß, wie das Kaiserl. Gesundheitsamt festgestellt hat, jährlich etwa das 6fache des genannten Betrages (über 3 Milliarden M.) im Deutschen Reiche für alkoholische Getränke ausgegeben wird.

Das System, nach welchem die Mittel aufzubringen sind (Prämiensystem, Umlagesystem usw.), ist bei den einzelnen Versicherungszweigen verschieden. An Vermögen hatten angesammelt im Jahre 1908 die Krankenkassen (einschl. Knappschaftskassen) rund 280 Mill. M., die Berufsgenossenschaften 313 Mill. M., die Versicherungsanstalten 1496 Mill. M. Durch die Anlegung dieser Kapitalmassen sind die verschiedensten sozialpolitischen Zwecke im Interesse der arbeitenden Bevölkerung — Errichtung von Kranken- und Genesungshäusern, Volksheilstätten, Beseitigung oder Milderung des Wohnungselendes der Arbeiter — in bisher unbekanntem Maße befriedigt worden.

VIII. Reformbestrebungen und der Entwurf der Reichsversicherungsordnung. Heute denkt wohl niemand in Deutschland ernstlich daran, die Arbeiterversicherung wieder zu beseitigen. Im Gegenteil, in immer zunehmendem Maße haben sich Bestrebungen geltend gemacht, die Zwangsversicherung auf weitere Kreise und auf weitere Versicherungsarten auszudehnen; so hat man insbesondere gefordert eine Handwerkerversicherung, eine Privatbeamtenversicherung, eine Hinterbliebenen-(Witwen- und Waisen-) versicherung, eine Mutterschaftsversicherung und eine Arbeitslosenversicherung. Andererseits herrscht, so dankenswert auch die Fortschritte der Novellengesetzgebung sein mögen, nicht der geringste Zweifel, daß sie nur Flickwerk sind und von einer, von großen Gesichtspunkten ausgehenden, alle Zweige umfassenden Reform verdrängt werden müssen. Insbesondere ist man sich darin einig, daß unsere ganze Sozialversicherung an einer viel zu komplizierten Organisation krankt, daß sie viel zu zersplittert und unübersichtlich ist.

Diesen Reformbestrebungen sucht der Entwurf der **„Reichsversicherungsordnung"**, der am 14. April 1910 dem Reichstag zugegangen ist, Rechnung zu tragen. Das Schicksal dieser Reichsversicherungsordnung ist zurzeit noch recht ungewiß und ihre Grundgedanken und Tendenzen werden zum Teil von den Beteiligten, Parteien und Sachverständigen sehr scharf angegriffen; insbesondere ist in der Forderung der Halbierung des Stimmenverhältnisses zwischen Arbeiter und AG. in den Krankenkassen eine gefährliche Klippe für das ganze Reformwerk zu erblicken. Es soll deshalb hier die Reichsversicherungsordnung nur gestreift und bei den Artikeln

über die einzelnen Versicherungszweige nur ein knapper Ausblick auf die beabsichtigten Reformen eröffnet werden.

Der Entwurf der Reichsversicherungsordnung kennzeichnet sich schon äußerlich durch seinen Umfang — er enthält 1754 Paragraphen —, aber auch vermöge seiner einschneidenden sozialen Bedeutung als das gewaltigste Gesetzgebungswerk, das dem Reichstag seit dem Bürgerlichen Gesetzbuch vorgelegt worden ist. Er sieht von der vielfach — namentlich von wissenschaftlicher Seite — geforderten, aber praktisch durch die gegebene historische Entwicklung außerordentlich schwierigen Verschmelzung der drei verschiedenen Versicherungszweige ab, läßt vielmehr die Träger der Kranken-, Unfall- und Invalidenversicherung finanziell und organisch selbständig nebeneinander bestehen und verbindet mit der letzteren die neu hinzutretende Hinterbliebenenversicherung. Dagegen unternimmt er es, durch eine einheitliche Behördenorganisation und ein in den Hauptzügen einheitlich geregeltes Verfahren wenigstens äußerlich der Sozialversicherung eine größere Einheitlichkeit zu geben. Hierin und in dem Umstand, daß eine Reihe von Bestimmungen im wesentlichen gleichmäßig für alle Versicherungszweige gelten konnten, ist der Anlaß zu erblicken, daß die ganze Materie statt der bisherigen 8 Gesetze nunmehr in einem Gesetz vereinigt ist. Damit ist zugleich die Grundlage gewonnen, auf der eine spätere weitere Vereinfachung und ev. Verschmelzung der Arbeiterversicherung leichter durchgeführt werden kann.

Wenn auch gesetzgebungs-technisch diese Kodifikation sich als eine vortreffliche Leistung darstellt, so ist doch nicht zu verkennen, daß die Zusammenfassung in einem Gesetze dem Laien oft das Auffinden der im Einzelfalle gerade für ihn in Betracht kommenden Bestimmungen gegenüber der bisherigen Form erschwert; doch werden wohl den Versicherten und AG. die für ihre Rechte und Pflichten bedeutungsvollsten Bestimmungen durch Teilausgaben im Wege des Buchhandels oder seitens des Versicherungsträgers in handlicher Form geboten werden.

Der Entwurf der Reichsversicherungsordnung hat sich die „Reform" und den „Ausbau" der Arbeiterversicherung zum Ziele gesetzt, ohne von den Grundgedanken des bisherigen Werkes abgehen zu wollen. Der Ausbau betrifft insbesondere die Behördenorganisation, die Erweiterung des Kreises der Versicherten und die Anfügung der Hinterbliebenenversicherung. Gegenüber der Notwendigkeit, die Leistungsfähigkeit und Leistungswilligkeit aller beteiligten Kreise in höherem Maße in Anspruch nehmen zu müssen, hat sich der Entwurf die größte Vorsicht und Beschränkung auferlegt. Er weist, abgesehen von der Hinterbliebenenversicherung, der sozialen Fürsorge keine neuen, bisher unbekannten Ziele. Ob er nicht doch in manchem, so namentlich in der Frage der Höhe der Invalidenrenten und der Herabsetzung der Altersgrenze für die Altersrenten, ferner hinsichtlich der Leistungen der Hinterbliebenenversicherung usw. sich allzu ängstlich den Forderungen der Zeit verschlossen hat, soll hier unerörtert bleiben.

Wie der Entwurf die Behördenorganisation gestaltet, wie er insbesondere durch Schaffung eines allen Versicherungszweigen gemeinsamen Bindegliedes in unterer Instanz, des sog. „Versicherungsamts" die Annäherung der einzelnen Zweige erstrebt, soll unter dem Stichw. „Versicherungsbehörden" skizziert werden. Die materiellen Änderungen bei den einzelnen Versicherungsarten sind am Schlusse der betreffenden Artikel hervorgehoben. Betont sei an dieser Stelle nur, daß die meisten und eingreifendsten Aenderungen auf dem Gebiet der Krankenversicherung liegen, wo durch die vorgesehene Erweiterung des Kreises der Zwangsversicherten deren Zahl von ca. 13 auf ca. 18 Millionen steigen würde.

Vermerk: vgl. die Stichw. „Arbeitslosenversicherung", „Haftpflicht", „Hauspflege", „Hinterbliebenenfürsorge" (daselbst Witwen- und Waisenversicherung), „Invaliden- und Altersversicherung" (daselbst auch das Nähere über Landesversicherungsanstalten, Klebemarken), „Krankenversicherung" (daselbst auch das Nähere über Hilfskassen), „Knappschaftskassen", „Mutterschaftsversicherung", „Privatangestellten-Pensionsversicherung", „Unfallverhütung", „Unfallversicherung", „Versicherungsbehörden" (daselbst auch Schiedsgerichte, Reichsversicherungsamt, Landesversicherungsämter usw.), „Wöchnerinnenunterstützung". H.

Arbeits- und Lohnbücher.

A. Arbeitsbücher (§§ 107—112, 114 GewO.) Arbeitsbücher sollen bei jugendlichen Arbeitern die Fühlung mit den Angehörigen aufrechterhalten, vor dem Abschluß nicht genehmigter Arbeitsverträge schützen und dem Kontraktbruch entgegenwirken. Sie sind vorgeschrieben für alle der GewO. unterstehenden Arbeiter

einschließlich der Handwerkslehrlinge, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und nicht etwa für volljährig erklärt sind; ausgenommen sind nur Gehilfen und Lehrlinge (nicht Arbeiter) in Handelsgeschäften und Apotheken, ferner schulpflichtige Kinder und solche schulentlassene Kinder, die von den eigenen Eltern ohne Bestehen eines Arbeitsvertrages beschäftigt werden.

I. Ausstellung. Die Arbeitsbücher, deren Einrichtung durch den Reichskanzler genau bestimmt ist, werden von der Polizeibehörde des Ortes ausgestellt, an welchem der Minderjährige zuletzt seinen dauernden Aufenthalt hatte (in Ermangelung eines solchen am ersten Arbeitsort). Die Polizeibehörde kann vor der Ausstellung die Beibringung von Bescheinigungen über das Alter des Arbeiters und über Beendigung der Schulpflicht verlangen, ferner glaubhafte Angaben darüber, daß und weshalb bisher noch kein Arbeitsbuch ausgestellt ist. Ein neues Arbeitsbuch wird nur ausgestellt, wenn das alte vollständig ausgefüllt oder unbrauchbar geworden ist, oder wenn es vom AG. mit unzulässigen Merkmalen, Eintragungen usw. versehen ist oder von ihm ohne Grund nicht herausgegeben wird, oder wenn glaubhaft gemacht wird, daß es verloren gegangen oder vernichtet ist; auch bei vorsätzlicher Vernichtung oder Unbrauchbarmachung durch den Arbeiter muß ihm ein neues Buch ausgestellt werden, doch hat er sich nach § 150 Ziff. 3 GewO. strafbar gemacht.

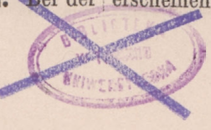
Die Ausstellung des Arbeitsbuches geschieht auf Antrag des gesetzlichen Vertreters des Arbeiters, d. i. des Vaters oder, wenn dieser tot oder an Ausübung der elterlichen Gewalt verhindert ist (§§ 1684, 1685 BGB.), der Mutter, ev. des Vormundes oder Pflegers. Stellt nicht der gesetzliche Vertreter den Antrag, so ist seine schriftliche oder mündliche Zustimmung nachzuweisen, oder, wenn er wegen Gebrechens, Abwesenheit usw. nicht zustimmen kann oder die Zustimmung ohne genügenden Grund zum Nachteile des Arbeiters verweigert, die schriftliche Bescheinigung des Gemeindevorstandes des letzten Wohnorts beizubringen, daß er die fehlende Zustimmung des gesetzlichen Vertreters ergänzt.

Die Arbeitsbücher sind von der Ortspolizeibehörde kosten- und stempelfrei zu liefern und auszustellen. Nur für Ausstellung eines neuen Buches an Stelle eines verlorenen, vernichteten oder unbrauchbar gewordenen kann eine Gebühr bis zu 50 Pfg. erhoben werden, die vom AG. zu entrichten ist, wenn dieser an der Neuausstellung schuld ist.

II. Einforderung durch den AG. Bei der Einstellung eines jugendlichen Arbeiters (auch bei Einstellung eines Handwerkslehrlings) muß der AG. das Arbeitsbuch einfordern; Arbeiter ohne Arbeitsbuch darf er nicht einstellen, widrigenfalls er sich nach § 150 Ziff. 2 GewO. strafbar macht. Streitig ist, ob der trotzdem abgeschlossene Arbeitsvertrag nichtig ist und deshalb z. B. kündigungslose Entlassung stattfinden kann (vgl. GG. 7, 112); jedenfalls kann letztere stattfinden, wenn der Arbeiter trotz Aufforderung kein Arbeitsbuch beibringt, andererseits ist geleistete Arbeit schon aus dem Gesichtspunkt ungerechtfertigter Bereicherung stets zu bezahlen.

III. Eintragungen. Beim Eintritt des Arbeiters hat der AG. Zeit des Eintritts und Art der Beschäftigung in das Arbeitsbuch einzutragen, beim Austritt Zeit des Austritts und ev. Aenderung in der Beschäftigung. Jede andere Eintragung in das Arbeitsbuch, insbesondere Zeugnis über Führung und Leistungen, Angaben über Kontraktbruch, ebenso jedes Merkmal, Zeichen oder dgl. in der Eintragung oder in oder an dem Buch, ist streng verboten und strafbar, besonders, wenn es den Arbeiter irgendwie kennzeichnen soll (§§ 146 Ziff. 3, 150 Ziff. 2 GewO.); nur bei Lehrlingen, die ihr Lehrverhältnis auflösen, um zu einem anderen Beruf überzugehen, ist dieser Grund der Auflösung in das Arbeitsbuch einzutragen. Die vorgeschriebenen Eintragungen müssen vom AG. mit Tinte unterschrieben werden, Unterstempelung genügt nicht; statt seiner darf lediglich ein ausdrücklich dazu bevollmächtigter Betriebsleiter unterschreiben, der mit „i. V." oder dgl. zeichnen muß; die Eintragungen sind auf Verlangen des Arbeiters von der Ortspolizeibehörde kostenfrei zu beglaubigen.

IV. Aushändigung. Der AG. hat das Arbeitsbuch aufzubewahren und revidierenden Beamten auf Verlangen vorzuzeigen. Bei rechtmäßiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat er das Arbeitsbuch auszuhändigen, bei Kontraktbruch des Arbeiters erst nach Ablauf der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigungsfrist, bei Lehrlingen erst nach völliger Auflösung des Lehrverhältnisses. Die Aushändigung hat bei Arbeitern über 16 Jahren an den Arbeiter zu erfolgen, an den gesetzlichen Vertreter nur, wenn dieser es verlangt, bei Arbeitern unter 16 Jahren an den gesetzlichen Vertreter, falls dieser aber abwesend, krank oder sehr minderwertig ist, an die Mutter oder sonstige Angehörige, und wenn auch diese nicht geeignet erscheinen, an den Arbeiter selbst. Verlangt



niemand das Buch beim Austritt des Arbeiters zurück, so hat auf Verlangen des AG. die Ortspolizeibehörde die Aufbewahrung des Buches zu übernehmen.

V. Bestrafung und Schadenersatz. Gibt der AG. das Arbeitsbuch nicht rechtzeitig zurück, unterläßt er die Eintragungen oder macht er unzulässige Vermerke usw., so ist er dem Arbeiter schadenersatzpflichtig. Der Arbeiter muß Schadenersatzklage beim GG. (s. d.) erheben und zwar spätestens innerhalb 4 Wochen nach Entstehung des Schadens, er muß seinen Schaden (entgangenen Arbeitslohn infolge Nichteinstellung wegen Fehlens des Buches, infolge Zeitverlusts bei Beschaffung eines neuen Buches usw.) im einzelnen nachweisen; er muß auch zunächst den AG. zur Erfüllung seiner Verpflichtungen auffordern und sich auch selbst um ein neues Arbeitsbuch bei der Ortspolizeibehörde bemühen, damit der Schaden nicht unnötig wächst; die Polizeibehörde hat auch ihrerseits zunächst zu versuchen, den AG. durch Androhung seiner Bestrafung zur Erfüllung seiner Pflichten anzuhalten.

B. Lohnzahlungsbücher (§ 134 Abs. 2 GewO.). Um speziell bei den jugendlichen Fabrikarbeitern den Familienzusammenhalt und die Kontrolle durch die Eltern zu fördern, sind für die minderjährigen Arbeiter in Fabriken mit mindestens 20 Arbeitern Lohnzahlungsbücher vorgeschrieben. Die Bücher hat der AG. auf seine Kosten einzurichten, die Art der Einrichtung ist ihm überlassen (nur die Personalien des Arbeiters und Name und Wohnort des gesetzlichen Vertreters sowie die Unterschrift des Arbeiters sind obligatorisch), das Buch bleibt auch sein Eigentum. In das Lohnzahlungsbuch ist bei j e d e r Lohnzahlung der Betrag des verdienten Lohnes einzutragen, für die Eintragungen gelten die gleichen Bestimmungen wie für die Arbeitsbücher. Das Lohnzahlungsbuch ist bei der Lohnzahlung dem Arbeiter oder dem gesetzlichen Vertreter auszuhändigen und von diesem vor der nächsten Lohnzahlung zurückzureichen. Da die Lohnzahlungsbücher in keiner Weise ihren Zweck erfüllen, ist ihre Beseitigung in der dem Reichstag vorliegenden Novelle zur GewO. beantragt.

C. Lohnbücher und Arbeitszettel (§ 114a GewO.). Zur Vermeidung von Streitigkeiten und Uebervorteilungen hinsichtlich des Arbeitsquantums und der Lohnsätze besonders bei Akkordarbeiten und vor allem in der Heimarbeit empfiehlt es sich, Zettel oder Bücher einzuführen, welche vor allem Angaben über Art und Umfang der übertragenen Arbeit, die Lohnsätze und sonstige Vereinbarungen über Lieferung von Stoffen, Zutaten, Werkzeugen usw. enthalten. Der Bundesrat kann sie für einzelne Gewerbe vorschreiben und hat dies bisher für die gesamte Kleider- und Wäschekonfektion getan; dabei sind ev. auch die Bedingungen für Gewährung von Lohn und Kost einzutragen. Die Lohnbücher, deren Einrichtung durch den Reichskanzler genau bestimmt ist, sind vom AG. auf seine Kosten zu beschaffen, werden aber Eigentum des Arbeiters. Für die Eintragungen gelten die gleichen Bestimmungen wie für die Arbeitsbücher. Die Lohnbücher sind den Arbeitern vor oder bei Uebergabe der Arbeit kostenfrei auszuhändigen, zum gleichen Zeitpunkt hat jeweils die Eintragung zu erfolgen. Die dem Reichstag vorliegende Novelle will auch den Landesbehörden und den Polizeibehörden das Recht geben, Lohnbücher vorzuschreiben, ferner sollen die Lohnbücher Tag der Uebertragung und der Ablieferung der Arbeit sowie Tag und Betrag der Lohnzahlung (sowie ev. Abzüge) enthalten, also zu vollständigen L o h n a b r e c h n u n g s b ü c h e r n ausgestaltet werden.

D. Arbeitskarten. Vgl. darüber das Stichw. „Kinderarbeit". L.

Arbeitseinstellung

s. A r b e i t s v e r s ä u m n i s , K o a l i t i o n s r e c h t u n d S t r e i k r e c h t.

Arbeitshygiene

s. G e s u n d h e i t s f ü r s o r g e.

Arbeitskammern (Arbeiterkammern).

I. Begriff und Geschichtliches. Unter beiden Begriffen versteht man Einrichtungen, welche dazu dienen sollen, die besonderen Interessen der handarbeitenden Bevölkerung wahrzunehmen, ähnlich wie die Handelskammern, die Handwerkskammern, die Landwirtschaftskammern die Interessen ihrer Berufszugehörigen vertreten. In Deutschland haben sich die beiden Begriffe Arbeitskammern und Arbeiterkammern dahin ausgebildet, daß man unter Arbeiterkammern Einrichtungen versteht, in denen ausschließlich AN. vertreten sind, während Arbeitskammern solche Einrichtungen sind, in denen AG. und AN. gleichmäßig vertreten sind, also paritätische Interessenvertretungen, wobei es gleichgültig ist, ob einer der vertretenen Interessenten oder ein Unparteiischer den Vorsitz führt. In Deutschland gibt es

bis jetzt weder Arbeits- noch Arbeiterkammern, obwohl sie schon seit langer Zeit von den verschiedensten Parteien gefordert werden, erstmalig im Jahre 1876 durch einen Zentrumsantrag, der verlangte, daß es den Arbeitern ermöglicht werden solle, „die in ihren Kreisen vorhandenen Ideen und Wünsche offiziell an den Mann zu bringen“. In dem Erlaß Wilhelms II. vom 4. Februar 1890 findet sich folgender Satz: „Für die Pflege des Friedens zwischen AG. und AN. sind gesetzliche Bestimmungen über die Formen in Aussicht zu nehmen, in denen die Arbeiter durch Vertreter, welche ihr Vertrauen besitzen, an der Regelung gemeinsamer Angelegenheiten beteiligt und zur Wahrnehmung ihrer Interessen bei Verhandlungen mit dem AG. und mit den Organen meiner Regierung befähigt werden. Durch eine solche Einrichtung ist den Arbeitern der freie und friedliche Ausdruck ihrer Wünsche und Beschwerden zu ermöglichen und den Staatsbehörden Gelegenheit zu geben, sich über die Verhältnisse der Arbeiter fortlaufend zu unterrichten und mit den letzteren Fühlung zu behalten.“

II. Der dem Reichstage vorliegende Entwurf. Trotzdem ist erst im Jahre 1908 im Reichstage ein Arbeitskammergesetzentwurf von der Regierung eingebracht worden. Der Entwurf wurde von der Kommission beraten und fertiggestellt, ist jedoch durch den Sessionsschluß (Juli 1909) hinfällig geworden. Im Februar 1910 ist der Entwurf in etwas abgeänderter Form erneut im Reichstage eingebracht und von der Kommission auch durchberaten worden, ohne daß er jedoch bis zur Ausgabe dieses Lexikons (Sommer 1910) zur Verabschiedung gelangt wäre.

III. Die hauptsächlichsten Bestimmungen des Entwurfs. Der Entwurf sieht Arbeitskammern, nicht Arbeiterkammern vor. Die Arbeitskammern sind für die AG. und AN. eines Gewerbezweiges oder mehrerer verwandter Gewerbezweige, „soweit nach dem Stande der gewerblichen Entwicklung ein Bedürfnis entsteht“, zu errichten und zwar auf fachlicher Grundlage durch Verfügung der Landeszentralbehörden (Ministerien). Hiernach ist anzunehmen, daß freie gemeinsame Organisationen von AG. und AN. ihr eigenes Leben mit ähnlichen Funktionen wie die staatlichen Arbeitskammern weiterführen können. Die Errichtung von territorial gegliederten Kammern, bei denen also sämtliche Gewerbezweige eines bestimmten Bezirkes in einer Kammer vereinigt wären, wird von der Regierung abgelehnt. Die Arbeitskammern sollen den wirtschaftlichen Frieden pflegen, sie sollen die gemeinsamen gewerblichen und wirtschaftlichen Interessen der AG. und AN. der in ihnen vertretenen Gewerbezweige sowie die auf dem gleichen Gebiete liegenden besonderen Interessen der beteiligten AN. unter gleichmäßiger Berücksichtigung der Arbeitgeberinteressen wahrnehmen, insbesondere ein gedeihliches Verhältnis zwischen AG. und AN. fördern, die Staats- und Gemeindebehörden in der Förderung der gemeinsamen Interessen von AG. und AN. unterstützen (Gutachten, Mitwirkung bei Erhebungen), Wünsche und Anträge, die ihre Angelegenheiten berühren, beraten, Veranstaltungen und Maßnahmen, welche die Hebung der wirtschaftlichen Lage und die allgemeine Wohlfahrt der AN. zum Zwecke haben, anregen und fördern, und auf Antrag der Vertreter der hierfür getroffenen Einrichtungen an deren Verwaltung mitwirken (Arbeitsnachweise, Rechtsauskunftsstellen, Versicherungskassen gegen Arbeitslosigkeit und sonstige Hilfskassen, Arbeiterzüge, Arbeiterwohnungen, grundsätzliche Regelung der Arbeitsbedingungen z. B. der Lohnzahlungstage, der Akkordarbeit, der Arbeit am Sonnabendnachmittag, Gewährung von Urlaub u. dgl.). Auch haben sie auf Anruf der Beteiligten beim Abschluß von Tarifverträgen mitzuwirken. Ferner können sie selbständig Umfragen über die gewerblichen und wirtschaftlichen Verhältnisse der in ihnen vertretenen Gewerbezweige in ihrem Bezirke veranstalten, auch Anträge an Behörden und Parlamente richten. Endlich können sie noch bei Streitigkeiten zwischen AG. und AN. der in ihnen vertretenen Gewerbezweige über die Bedingungen der Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses als Einigungsamt angerufen werden, wenn es an einem hierfür zuständigen Gewerbegerichte fehlt oder die beteiligten AN. in den Bezirken mehrerer GG. beschäftigt sind oder wenn die Einigungsverhandlungen bei den zuständigen GG. erfolglos verlaufen sind. Und zwar ist diejenige Arbeitskammer zuständig, in deren Bezirk die beteiligten AN. beschäftigt sind; sofern aber die beteiligten AN. in den Bezirken mehrerer Arbeitskammern beschäftigt sind, diejenige Kammer, die zuerst als Einigungsamt angerufen worden ist. Auf das Verfahren finden die Bestimmungen der §§ 63—73 des Gewerbegerichtsgesetzes Anwendung (vgl. das Stichw. „Gewerbegerichte“). Abgesehen von diesem Falle dürfen Angelegenheiten, die lediglich die Verhältnisse einzelner Betriebe betreffen, nicht in den Bereich der Tätigkeit der Arbeitskammern einbezogen werden.

Für die Wahlen zur Kammer ist das Verhältniswahlsystem vorgeschrieben. Arbeiterinnen haben sowohl das aktive wie das passive Wahlrecht. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter dürfen weder AG. noch AN. sein; ihre Ernennung erfolgt durch die Aufsichtsbehörde.

Die wesentlichsten Bedenken, die gegen den Entwurf erhoben worden sind, richten sich dagegen, daß die Eisenbahnarbeiter und die gewerblichen Arbeiter der Heeres- und Marinebetriebe von der Zuständigkeit des Arbeitskammergesetzes ausgenommen sein sollen, ferner daß das aktive Wahlrecht von der Vollendung des 25. Lebensjahres abhängig gemacht ist anstatt von der Vollendung des 21. und daß die Beamten der Berufsorganisationen grundsätzlich vom Sitze in der Kammer ausgeschlossen sein sollen. Der Ausschluß der Privatangestellten (Werkmeister, Techniker), der Apotheker sowie der Handlungsgehilfen und sonstigen gewerblichen Arbeiter in Handelsgeschäften von den Arbeitskammern erscheint dann unbedenklich, wenn für diese Gruppen tatsächlich besondere Vertretungskörper geschaffen werden.

(Vgl. Generalversammlung der Gesellschaft für soziale Reform, Referate von Dr. Harms und Magistratsrat v. Schulz, und Schriften dieser Gesellschaft, Heft 19: Die Vertretung der Angestellten in Arbeitskammern, von Dr. H. Potthoff, M. d. R.; Heft 21: Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitskammern in Deutschland: 10 Gutachten.) C.

Arbeitskarte
s. Kinderarbeit.

Arbeitsleistung, Mängel der
s. Mängel der Arbeitsleistung.

Arbeitsleistung, Unmöglichkeit der
s. Unmöglichkeit der Arbeitsleistung.

Arbeitslohn
s. Löhnungsmethoden und Lohn- und Gehaltszahlung.

Arbeitslosenunterstützung.

Unser Recht kennt bisher kein Recht auf Arbeit und ebensowenig ein Recht auf Unterstützung im Falle unverschuldeter Arbeitslosigkeit, soweit sie nicht die Folge von Krankheit, Unfall, Invalidität oder Alter ist.

I. Armenunterstützung. Dem Arbeitslosen steht vielmehr nur, wenn er ganz mittellos ist und auch keine Hilfe von Angehörigen erhalten kann, ein Recht auf Armenunterstützung nach Maßgabe des Unterstützungswohnsitzgesetzes (in Bayern des Heimatsgesetzes) zu. Zur Unterstützung des armen Arbeitslosen ist die Gemeinde (Armenverwaltung) verpflichtet, in der er sich aufhält; diese kann ihrerseits die gewährte Unterstützung von der Gemeinde zurückfordern, in der er den Unterstützungswohnsitz hat, in Ermangelung eines solchen vom Landarmenverband (Provinz oder Kreis); Beschwerden wegen verweigerter Unterstützung entscheiden die Kreis- bzw. Bezirksausschüsse. Die Armenunterstützung umfaßt nur den notdürftigen Lebensunterhalt und kann in barem Geld oder Naturalien gewährt werden, ev. auch durch Aufnahme ins Armenhaus; sie ist unabhängig davon, ob die Arbeitslosigkeit verschuldet ist oder nicht, kann aber bei Ablehnung angebotener Arbeit oder bei Nichtbemühen um Arbeit entzogen werden; sie kann auch von Leistung bestimmter Arbeit (meist im Armenhause) abhängig gemacht werden; wenn Unterstützte die Arbeit verweigern, machen sie sich nach § 361 Nr. 7 StGB. strafbar.

Die Notwendigkeit, die Armenpflege mit ihren ungünstigen Folgen für die politischen Rechte[1]) und ihrer oft entwürdigenden Form anzurufen, erscheint als große Härte gegenüber den Arbeitslosen, die unverschuldet infolge der Jahreszeit oder der Lage des Arbeitsmarktes arbeitslos werden, besonders im Winter und bei Wirtschaftskrisen. Zwei Wege sind als Abhilfe möglich, Gewährung von Arbeit und Gewährung von Geld durch Unterstützung unabhängig von der Armenpflege oder durch Versicherung.

II. Notstandsarbeiten. Notstandsarbeiten sind neuerdings in vielen Gemeinden im Winter eingerichtet worden, teils jährlich wiederkehrend, teils nur in Zeiten großer Arbeitslosigkeit. Teils handelt es sich nur um Verlegung größerer Arbeiten (z. B. Erdarbeiten) in den Winter, teils um besonders eingerichtete Arbeiten (z. B. Steinklopfen); Kreis und Umfang der Arbeiten sind nur beschränkt, auch kann auf den Beruf der Arbeitslosen wenig Rücksicht genommen werden. Zugelassen werden nur deutsche, im Orte längere Zeit ansässige Arbeiter, vielfach nur verheiratete, meist auch nur solche, die nachweisen, daß sie bisher regelmäßig gearbeitet haben;

---

[1]) Vgl. darüber die Anm. bei dem Stichw. „Gewerbegerichte".

meist wird Leistung eines Minimalquantums verlangt, der Lohn hält sich regelmäßig unter dem ortsüblichen Tagelohn. Auch von gemeinnützigen Vereinen wird vielfach Beschäftigung gewährt im Winter oder auch das ganze Jahr hindurch für Erwerbsbeschränkte, Entgleiste oder aus anderen Gründen schwerer Stellung Findende oder längere Zeit Arbeitslose; dahin gehören Schreibstuben, Holzhöfe, Nähstuben, Bürstenmacherwerkstätten, Brockensammlungen (Hausratverwertungsstellen) usw. für Arbeitslose.

III. Geldunterstützungen. Die Gewährung von Geldunterstützungen geschieht von einzelnen Gemeinden in Form von Darlehen, von anderen ohne Rückzahlungspflicht, aber nicht als Armenunterstützung, wieder andere gewähren Beihilfen an Arbeitslosenversicherungs- oder -Unterstützungskassen (vgl. darüber „Arbeitslosenversicherung"). Bezüglich der wandernden (reisenden) Arbeitslosen vgl. „Wanderunterstützung und Wanderarbeit". L.

Arbeitslosenversicherung.

Eine obligatorische Versicherung gegen Arbeitslosigkeit besteht in Deutschland weder im Reich noch in den Einzelstaaten noch in einzelnen Gemeinden; auch zur freiwilligen Versicherung sind bisher nur Ansätze vorhanden.

I. Verbandsunterstützungen. Dagegen hat der größte Teil der Gewerkschaften und Gewerkvereine sowie der Verbände von kaufmännischen und technischen Angestellten den Weg der Selbsthilfe beschritten und unter seine Unterstützungseinrichtungen die Unterstützung zunächst bei Arbeitslosigkeit im Falle von Streik, Aussperrung oder Maßregelung, später auch bei sonstiger Arbeitslosigkeit aufgenommen. Alle diese Unterstützungen sind nach den Verbandssatzungen freiwillige, keinem Mitglied steht ein gesetzliches oder Klagerecht auf sie zu. Tatsächlich stellen sie aber eine Art Versicherung dar, da längere Mitgliedschaft (meist 1jährige) und regelmäßige Beitragszahlung sowie Ablauf von Karenztagen die Voraussetzung sind und Verlust der Unterstützung nur eintritt, wenn die zahlreichen Kontrollvorschriften und sonstigen Anordnungen nicht befolgt werden, oder wenn die satzungsgemäße Höchstdauer der Unterstützung erreicht ist. Die Unterstützungen, die teils von den Zentral-, teils von den Lokalverbänden gewährt werden, übersteigen regelmäßig die Hälfte des üblichen Lohnes nicht; die Lokalverbände selbst prüfen das Vorliegen der Voraussetzungen (insbesondere ob der Streik vom Verband proklamiert oder genehmigt ist, ob die Aussperrung gegen die Organisation gerichtet ist, ob die Maßregelung mit der Zugehörigkeit zum Verbande in Beziehung steht, ob bezüglich Beitragszahlung, Mitgliedschaft und Karenzzeit die Bedingungen erfüllt sind). Die weitere Prüfung, ob der Unterstützte sich um Arbeit bemüht oder angebotene angemessene Arbeit ohne Grund ablehnt oder infolge Beschäftigung oder Krankengeldbezug keinen Unterstützungsanspruch mehr hat, ist den Verbänden dadurch erschwert, daß sie den Arbeitsnachweis nur in geringem Maße in Händen haben; sie sind deshalb auf die Mithilfe der paritätischen Arbeitsnachweise angewiesen, weshalb denn auch mehrfach die Gewerkschaften (z. B. in Stuttgart) Kontrolle und Auszahlung der Arbeitslosenunterstützungen den kommunalen Arbeitsnachweisen übertragen haben.

II. Genter System. Im Anschluß an die Verbandsunterstützungen haben zunächst die die Stadt Gent, dann andere belgische Städte, später Dänemark und Norwegen, neuerdings auch einige deutsche Städte (Straßburg i. E., Mülhausen i. E., Erlangen) aus kommunalen Mitteln Arbeitslosenunterstützungen gewährt. Teils geschieht es in Form eines festen Zuschusses an die Gewerkschaften, teils in Form eines Zuschlags zu den von den Gewerkschaften verausgabten Arbeitslosenunterstützungen, größtenteils aber in Gewährung eines Zuschusses an die einzelnen, Arbeitslosenunterstützung beziehenden Gewerkschaftsmitglieder; und zwar werden die Zuschläge und Zuschüsse regelmäßig nur zu der reinen Arbeitslosenunterstützung, nicht auch zu Streik- und Gemaßregeltenunterstützung gewährt. Die Zuschüsse betragen teils den vollen, teils den halben Betrag der von den Gewerkschaften gewährten Unterstützungen; die Gemeinden behalten sich teils selbst die Kontrolle der Arbeitslosigkeit vor und berücksichtigen nur ortsansässige Arbeiter, teils begnügen sie sich mit der Prüfung durch die Gewerkschaften. Einzelne Gemeinden gewähren nach Genter Vorbild auch Nichtorganisierten Beihilfen, indem sie den gleichen Betrag, welcher bei nachgewiesener Arbeitslosigkeit von Sparkassenguthaben erhoben ist, als Unterstützung gewähren.

III. Versicherungskassen. Eine wirkliche Versicherung bilden nur die Arbeitslosenversicherungskassen, die in Schweizer Städten und in Cöln (neuerdings auch in Leipzig) bestehen. Hier ist versichert, wer eine

bestimmte Zeit lang regelmäßig seine Versicherungsbeiträge bezahlt, er hat dafür aber einen Rechtsanspruch auf die satzungsgemäße Unterstützung, für die gleichfalls Karenztage und Maximaldauer festgesetzt sind. In Cöln sind hauptsächlich Bauarbeiter und ungelernte Arbeiter versichert, also im Gegensatz zu den Gewerkschaften fast ausschließlich Arbeiter mit schlechten Risiken, so daß die Stadt bei ca. 2000 Versicherten einen jährlichen Zuschuß von 20 000 Mk. leisten muß und auch wohltätige Kreise Beiträge geben. Das Cölner Vorbild wird kaum weitere Nachahmung finden, dagegen wird sich das Genter System anscheinend weiter ausdehnen, während für eine Reichsarbeitslosenversicherung nicht nur eine weit größere Zentralisierung der Arbeitsvermittlung die Voraussetzung bildet, sondern auch die Finanzierung und die Frage der Unterstützung bei Streiks, Aussperrungen usw. sich als schwer zu überwindende Schwierigkeiten noch für längere Zeit erweisen werden. L.

Arbeitsnachweis.

I. Organisation des Arbeitsnachweises.

1. Umschau und Annonce. In einfachen Verhältnissen ist ein besonderer Nachweis von Arbeitskräften und Arbeitsgelegenheit nicht notwendig, die Arbeiter fragen bei den AG. nach (sog. Umschau) und wandern zu dem Zweck ev. von Ort zu Ort, die AG. fragen auf den Herbergen, am Hafen usw. nach. Diese Umschau hat sich vielfach noch bis in die Gegenwart erhalten, sowohl in einzelnen Handwerken wie bei Gelegenheitsarbeiten, wie auch im Baugewerbe, wo sie oft durch familien- oder ortsweise Zusammengehörigkeit der Akkordpartieen ergänzt wird. Vielfach, namentlich bei kaufmännischen oder technischen Angestellten, findet die Umschau in Form der schriftlichen Offerte und der schriftlichen Empfehlung statt. Im Zusammenhang damit hat sich die Zeitungsannonce der Stellensuchenden wie der Arbeitskräfte suchenden AG. herausgebildet. Beide Formen, Umschau und Annonce, die sog. ungeregelte Arbeitsvermittlung, bedeuten meist eine Vergeudung von Arbeitskraft, Zeit und Geld, da die meisten Gänge und Schreiben erfolglos sind und bleiben müssen, indem sich stets zu viele und zu viele ungeeignete Personen melden.

2. Gewerbsmäßige Stellenvermittlung. Um AG. und Arbeiter zu einander passend herauszufinden, sie richtig zu informieren, bedarf es eines Vermittlers, der die Art der Arbeit und Arbeitsbedingungen kennt und sich über Charakter, Leistungsfähigkeit und Ansprüche des Arbeiters zu informieren sucht. Diese Vermittlung geschah früher vielfach und erfolgt auch jetzt noch in manchen Gewerben (Gesinde, landwirtschaftliche Arbeiter, Gastwirtspersonal, Bühnenangehörige aller Art usw.) durch gewerbsmäßige Stellenvermittler, die einmalige oder laufende Gebühren für die Vermittlung, ja selbst für den bloßen Nachweis einer Stelle erheben. Der Mißbrauch, den viele Vermittler durch hohe Gebührenforderungen, Ausbeutung der Stellesuchenden, falsche Vorspiegelungen, Verleitung derselben zum Kontraktbruch trieben und die großen sittlichen Gefahren, denen weibliche Stellensuchende ausgesetzt sind, haben zunächst dahin geführt, daß das Gewerbe der Stellenvermittler durch die GewO. für konzessionspflichtig erklärt und besondere Kontrollbestimmungen für sie eingeführt wurden. Da aber auch diese Maßregeln keinen genügenden Erfolg hatten und vor allem die Erkenntnis sich Bahn gebrochen hat, daß der Arbeitsnachweis eine wichtige öffentliche Angelegenheit ist und nicht Gegenstand eines Geschäfts sein darf, hat das am 1. Okt. 1910 in Kraft tretende neue Stellenvermittlergesetz für die gewerbsmäßigen Stellenvermittler die Bedürfnisfrage eingeführt, die zu verneinen ist, wenn für den Bezirk ein öffentlicher gemeinnütziger Arbeitsnachweis in ausreichendem Maße besteht; ferner sind weit schärfere Bestimmungen über die dem Stellenvermittler verbotenen Gewerbe, über die Zulässigkeit von Maximaltaxen usw. getroffen.

3. Einseitige und paritätische Arbeitsnachweise. Mit dem Erstarken der Organisationen von Arbeitern und AG. nahmen diese den Arbeitsnachweis vielfach selbst in die Hand, und heute bestehen in einzelnen Industrieen starke Arbeitgebernachweise, während die Arbeiternachweise sehr zurückgegangen sind; dagegen beherrschen die Vereine der kaufmännischen Angestellten den größten Teil des kaufmännischen Arbeitsnachweises. Die Organisationen benutzen den Arbeitsnachweis einmal zur Gewinnung von Mitgliedern, vor allem aber um Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu erhalten; die Arbeiter sperren ihren Arbeitsnachweis für AG., mit denen Differenzen bestehen, die AG. schließen die Arbeiter vom Arbeitsnachweise aus, die mißliebig sind, weil sie organisiert sind, gestreikt haben, ausgesperrt sind oder dgl. Auf diese Weise wird der Arbeitsnachweis zum Kampfmittel jetzt vor allem in Händen der AG., die durch unauf-

fällige Kennzeichnung im Entlassungsschein oder durch schwarze Listen zahlreiche Arbeiter vom Arbeitsnachweis und damit von der Beschäftigung ganz ausschließen können. Diese Form des Kampfes ist moralisch durchaus verwerflich, aber rechtlich zulässig, nur falsche Angaben über den Entlassungsgrund usw. machen den AG. oder den Verband, von dem sie ausgehen, schadenersatzpflichtig und strafbar. Uebrigens ist in dem neuen Stellenvermittlungsgesetz dem Bundesrat das Recht zum Erlaß von Bestimmungen gegeben, die den Auswüchsen und Mißbräuchen einseitiger Arbeitsnachweise vorbeugen sollen, um so mehr, als manche sog. Vereinsnachweise nichts als verkappte gewerbsmäßige Nachweise sind. Nur in wenigen Gewerben, in denen der Kampf der Arbeitgeber- und Arbeiterorganisationen friedlichen Vereinbarungen Platz gemacht hat, sind im Anschluß an Tarifverträge gemeinschaftliche, sog. paritätische Arbeitsnachweise getreten, die von einer gleichmäßig aus AG. und AN. zusammengesetzten Kommission verwaltet werden und nicht einseitigen Interessen, sondern umgekehrt der Sicherung und Einhaltung des Tarifvertrages und damit den beiderseitigen Interessen dienen; das beste Beispiel sind die Arbeitsnachweise der Buchdruckertarifgemeinschaft. Auch die von den Innungen errichteten Arbeitsnachweise sollen paritätisch sein, vielfach haben aber die Meister das Uebergewicht und mißbrauchen den Arbeitsnachweis gegen die Arbeiterorganisationen oder gegen einzelne Arbeiter, oft im Interesse der Innungskrankenkasse, oder erheben hohe Gebühren.

4. Oeffentliche und gemeinnützige Arbeitsnachweise. Allmählich hat sich die Erkenntnis immer mehr Bahn gebrochen, daß beim Arbeitsnachweis große öffentliche Interessen auf dem Spiele stehen. Die Allgemeinheit muß wünschen, daß der Arbeitslose sobald wie möglich wieder Arbeit erhält, sie muß auch einen Prüfstein für die Arbeitswilligkeit von Hilfesuchenden haben, und vor allem bedingt mangelnde Organisation des Arbeitsnachweises ein nutzloses und kostspieliges Hin- und Herschieben von Arbeitskräften, und die Landstraße bringt für die meisten schwere Gefahren. Deshalb nahmen zunächst gemeinnützige Vereine, später Gemeinden, Staat und andere Organisationen sich des Arbeitsnachweises an. Gemeinnützige Vereine betreiben allgemeinen Nachweis oder Nachweis für Dienstboten, für Lehrlinge, für Erwerbsbeschränkte, für Heimarbeiterinnen, für Wandernde, Kriegervereine und Militärbehörden für Reservisten, Landwirtschaftskammern organisieren den Arbeitsnachweis für landwirtschaftliche Arbeiter. Vor allem sind es aber die Gemeinden, die immer mehr eigene Arbeitsnachweise meist mit paritätischer Aufsichtskommission errichten, und zwar meist allgemeine Nachweise für alle Gewerbszweige, in größeren Städten mit Fachabteilungen für die einzelnen Berufe oder unter Angliederung paritätischer Fachnachweise. Diese öffentlichen Arbeitsnachweise verschließen ihre Vermittlung nur den AG. und AN., die ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag gröblich verletzen oder sich gegen die Ordnung des Arbeitsnachweises gröblich vergehen. Bei Streiks, Sperren und Aussperrungen machen sie Arbeitsuchende und AG. auf diese Tatsachen aufmerksam, ohne die Vermittlung einzustellen.[1]) Sie betreiben vor allem auch die interlokale Arbeitsvermittlung, d. h. die Vermittlung von und nach auswärts, die Regelung des Austausches der Arbeitskräfte zwischen den einzelnen Orten, zwischen Stadt und Land. Zu diesem Zweck haben sie vielfach bezirksweise Verbände gegründet, um den ganzen Bezirk mit einem ganzen Netz von Arbeitsnachweisen zu versehen und gegenseitig die offenen Stellen sich mitzuteilen (Austausch der Vakanzenlisten). Diesen Verbänden werden auch aus Reichs- und Staatsmitteln Beihilfen gewährt, in Preußen speziell auch den Arbeitsnachweisen der Wanderarbeitsstätten (s. d. Stichw. „Wanderunterstützung“), die verpflichtet sind, für wandernde Arbeitslose die Arbeitsvermittlung, am besten als Filiale des allgemeinen Arbeitsnachweises, zu übernehmen.

II. Tätigkeit des Arbeitsnachweises und Kosten der Vermittlung. Die Tätigkeit des Arbeitsnachweises besteht darin, dem Arbeiter freie Arbeitsstellen mitzuteilen, dem AG. arbeitsuchende Arbeiter zuzusenden. Der Nachweis soll sich soweit möglich über den Arbeiter informieren, ob er für die Stelle paßt, ebenso möglichst die Arbeitsbedingungen des AG. dem Arbeiter mitteilen, und vielfach erfolgt der Vertragsabschluß auf Grund der vom Arbeiter auf dem Arbeitsnachweis gemachten Angaben und der ihm dort mitgeteilten Arbeitsbedingungen; der Arbeitsnachweis hat dagegen regelmäßig keine Befugnis zum Abschluß des Vertrages, zur Einstellung des Arbeiters, nur in einzelnen Branchen und Orten (z. B. bei Aushilfskellnern) ist der

---

[1]) Sie können so bei objektiver Leitung zur Höherentwicklung des Arbeitsvertrages und zu seiner besseren Wahrung beitragen.

Abschluß durch den Nachweis üblich. Der Nachweis haftet auch nicht für die Richtigkeit der ihm gemachten und von ihm weitergegebenen Angaben, wohl aber dafür, wenn er selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Angaben macht oder die Angaben falsch wiedergibt; ebenso, wenn er grob fahrlässig durch Entsendung eines ganz ungeeigneten Arbeiters oder an eine schon besetzte Stelle Kosten verursacht.

Einen Anspruch auf Vermittlung von Arbeit bzw. Arbeitskräften steht keinem Arbeiter oder AG. zu, ebensowenig besteht gesetzlich ein Zwang zur Benutzung eines Arbeitsnachweises. Viele Arbeitgeberverbände verpflichten aber ihre Mitglieder, nur vom Arbeitsnachweis zugewiesene Arbeiter einzustellen (sog. Zwangsarbeitsnachweise), auch besteht bei einzelnen paritätischen Nachweisen zur Sicherung der Tarifverträge die Bestimmung, daß nur einer bestimmten Organisation angehörige Arbeiter und diese nur unter den Bedingungen des Tarifvertrages vermittelt werden dürfen. Bei manchen solchen Fachnachweisen besteht auch die Verpflichtung, daß die Vermittlung nach der Reihenfolge der Meldungen erfolgen muß und der AG. nur jeweils e i n e n zugewiesenen ablehnen darf. Bei allgemeinen Nachweisen ist der Grundsatz der Reihenfolge statt der individuellen Vermittlung undurchführbar, dagegen ist vielfach vorgeschrieben, daß ansässige und verheiratete Arbeiter bevorzugt werden. Im Fall der Ausschließung vom Nachweis muß bei paritätischen, gemeinnützigen und öffentlichen Nachweisen ein geordnetes Beschwerderecht an die Aufsichtskommission bestehen, gegen die Mißbräuche bei einseitigen Nachweisen will das Stellenvermittlergesetz einzuschreiten versuchen (s. oben).

Die gewerbsmäßigen Vermittler nehmen vom AG. und AN. sehr erhebliche Gebühren; bisher bestanden meist nur Bestimmungen, daß die Taxen den Stellensuchenden vorher mitgeteilt werden mußten, auch bestand z. T. das Verbot für Stellenvermittler, gleichzeitig Wirtschaft und Zimmervermietung zu betreiben. Das Stellenvermittlergesetz führt nun die letzteren Verbote nicht nur allgemein ein, sondern dehnt sie noch weiter aus und trifft Vorsorge gegen Umgehungen; es führt obligatorische Taxen für die Vermittlungsgebühren ein, von denen dem AN. nicht mehr als die Hälfte auferlegt werden darf, und die Gebühren sind nur zu zahlen, wenn der Arbeitsvertrag zustande kommt und der AN. den Dienst auch wirklich antritt. Auch einzelne Innungsnachweise nehmen erhebliche Gebühren, die einseitigen meist nur geringe, sie verlangen aber meist Erwerbung der Mitgliedschaft beim Verbande. Die gemeinnützigen und öffentlichen Nachweise sind fast ausnahmslos jedenfalls für die AN. gebührenfrei, einzelne Staaten kommen ihnen durch Ermäßigung der Telephongebühren entgegen, vor allem besteht aber Fahrpreisermäßigung (1½ Pfg. pro km) für die Reise zum Arbeitsantritt der durch sie vermittelten Arbeiter, manche Arbeitsnachweise legen auch die Reisekosten vor und ziehen sie vom AG. wieder ein.

Oeffentliche Arbeitsnachweise haben sich vielfach auch Wohnungs- und Logisnachweise sowie Rechtsauskunftsstellen und Schreibstuben für Stellenlose angegliedert, andere (z. B. Stuttgart) übernehmen Kontrolle und Auszahlung der Arbeitslosenunterstützungen (s. d. Stichw.). Es steht zu hoffen, daß die öffentlichen Arbeitsnachweise ev. mit angegliederten paritätischen Facharbeitsnachweisen immer mehr an Boden gewinnen und die gewerbsmäßigen wie die einseitigen Nachweise verdrängen, da die Allgemeinheit an guter und unparteiischer Organisation des Arbeitsnachweises im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit das größte Interesse hat. L.

Arbeitsordnung.

I. In welchen Betrieben muß eine Arbeitsordnung erlassen werden? Für jeden g e w e r b l i c h e n B e t r i e b mit in der Regel mindestens 20 A r b e i t e r n und jede o f f e n e V e r k a u f s s t e l l e mit in der Regel mindestens 20 H a n d l u n g s g e h i l f e n u n d L e h r l i n g e n ist eine Arbeitsordnung obligatorisch.

Bei der Berechnung dieser Zahl 20 handelt es sich immer nur um e i n e Gruppe, also in g e w e r b l i c h e n Betrieben zählen die Betriebsbeamten usw., die Heimarbeiter, Handlungsgehilfen nicht mit, in o f f e n e n V e r k a u f s s t e l l e n zählen die nicht kaufmännischen Angestellten (Arbeiter, Packer, Hausburschen) nicht mit.

In Saisonbetrieben und solchen, in denen regelmäßig ein erhöhtes Arbeitsbedürfnis eintritt, gilt diese lebhafte Zeit für die Berechnung der Mindestzahl. Wenn also zu einer solchen Zeit mehr als 20 beschäftigt werden, ist für diesen Betrieb eine Arbeitsordnung obligatorisch.

K e i n e Arbeitsordnung ist nötig — auch wenn mehr als 20 Angestellte vorhanden sind — in Handelsbetrieben, die keine offenen Verkaufsstellen haben, Apotheken, Heilanstalten

und Genesungsheimen, Theater-, Musik- und Schaustellungsunternehmungen.

In diesen sowie in kleineren Betrieben, d. h. also in allen denen, für die Arbeitsordnungen nicht vorgeschrieben sind, fallen die erlassenen oder ausgehängten Ordnungen (Betriebsordnung, Werkstattordnung) nicht unter die für Arbeitsordnungen erlassenen gesetzlichen Bestimmungen. Der Inhalt dieser Ordnungen wird nicht wie der der gesetzlichen Arbeitsordnungen durch Aushang rechtsverbindlich, sondern wird erst dann zum Inhalt des Arbeitsvertrages, wenn der AN. deren Inhalt ausdrücklich oder stillschweigend genehmigt.

Ueber Arbeitsordnungen in Bergwerken s. d. Stichw. „Bergarbeiter“.

II. Worin liegt die Bedeutung der Arbeitsordnung? Die Arbeitsordnung ist ein wichtiger Teil des Arbeitsvertrages. Sie ersetzt einzelne Abmachungen des AG. mit dem AN. Sie bildet eine Norm für die Einzelheiten des Verhältnisses zwischen Chefs und Angestellten. Da das Vorhandensein für jeden gewerblichen Betrieb mit in der Regel mindestens 20 Arbeitern und für jede offene Verkaufsstelle mit in der Regel mindestens 20 Angestellten (s. oben bei I) vorgeschrieben ist, so kann jeder AN., der in einen größeren Betrieb eintritt, genau übersehen, wie das Arbeitsverhältnis, gestaltet ist, welche Rechte und welche Pflichten er haben wird. Freilich erfährt er das offiziell erst nach Abschluß des Arbeitsvertrages, wenn es ihm nicht die Kollegen vorher bekannt geben. Zu wünschen wäre hier eine Aenderung. Die Arbeitsordnung sollte dazu beitragen, den AN. vor Täuschungen über das Arbeitsverhältnis zu bewahren. Es ist durchaus erforderlich, was oft nicht geschieht, daß dem AN. die Arbeitsordnung vor dem Abschluß des Vertrages, nicht erst hinterher bekannt gegeben wird. Eine weitere große Bedeutung der Arbeitsordnung liegt darin, daß sie dem AG. Gelegenheit gibt, klar seine Anschauungen über das Arbeitsverhältnis zum Ausdruck zu bringen. Das heißt: erstens vermag er in Ruhe alle Bedingungen seines Betriebes festzulegen und eine wirkliche Ordnung des Betriebes ein für allemal festzusetzen; zweitens aber ist ihm hier Gelegenheit gegeben, seinen sozialpolitischen Sinn zu dokumentieren und seine Ansichten über eine gerechte soziale Regelung des Arbeitsverhältnisses zu beweisen, also neben seiner Tüchtigkeit als Betriebsleiter auch menschliche Eigenschaften zu bewahrheiten.

III. Was muß die Arbeitsordnung enthalten? Die Arbeitsordnung muß Bestimmungen enthalten

unbedingt:

1. über Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit sowie der für die erwachsenen Arbeiter vorgesehenen Pausen;
2. über Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung;

eventuell („sofern . .“):

3. sofern es nicht bei den gesetzlichen Bestimmungen bewenden soll, über die Frist der zulässigen Kündigung sowie über die Gründe, aus welchen die Entlassung und der Austritt aus der Arbeit ohne Kündigung erfolgen darf;
4. sofern Strafen vorgesehen werden, über die Art und Höhe derselben, über die Art ihrer Festsetzung und, wenn sie in Geld bestehen, über deren Einziehung und über den Zweck, für welchen sie verwendet werden sollen;
5. sofern die Verwirkung von Lohnbeträgen (nach Maßgabe der Bestimmung des § 134 Abs. 1 der GewO.) durch Arbeitsordnung oder Arbeitsvertrag ausbedungen wird, über die Verwendung der verwirkten Beträge.
6. Manche Bundesratsvorschriften verpflichten auch die AG. einzelner Gewerbe, in der Arbeitsordnung den AN. hygienische Verhaltungsmaßregeln zu geben, die Unfallverhütungsvorschriften bekannt zu geben usw. Darüber s. d. Stichw. „Gesundheitsfürsorge“.

Die unbedingten Vorschriften zu 1 und 2 machen also schon eine gültige Arbeitsordnung; die zu 4 und 5 haben eine einschränkende Bedeutung, insofern sie Mißbräuchen vorzubeugen bestimmt sind.

Die Bestimmung zu 3 jedoch gibt dem AG. das Recht, jede Art der Kündigung usw. zu bestimmen, wenn sie nur eben in der Arbeitsordnung angegeben wird und wenn die Kündigungsfristen für beide Teile gleich sind. Auch Gründe sofortiger Entlassung kann er beliebig festsetzen, wenn sie nur nicht gegen die guten Sitten verstoßen.

Was die Strafen (s. Nr. 4) anlangt, so dürfen Strafbestimmungen, welche das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen, in die Arbeitsordnung nicht aufgenommen werden. Geldstrafen dürfen die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes nicht übersteigen; jedoch können Tätlichkeiten gegen Mitarbeiter, erhebliche Verstöße gegen die guten Sitten sowie gegen die zur Aufrecht-

erhaltung der Ordnung des Betriebes, zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebes (z. B. Unfallverhütungsvorschriften!) oder zur Durchführung der Bestimmungen der Gewerbeordnung erlassenen Vorschriften mit Geldstrafen bis zum vollen Betrage des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes belegt werden. Alle Strafgelder müssen zum Besten der Arbeiter des Betriebes verwendet werden. Auch die Art der Einziehung muß von der Arbeitsordnung bestimmt werden. Das Recht des Arbeitgebers, Schadenersatz zu fordern, wird durch diese Bestimmung nicht berührt.

Aus diesen Bestimmungen folgert das Gesetz noch ausdrücklich: Andere als die in der Arbeitsordnung oder in den §§ 123 und 124 GewO., bzw. in §§ 71, 72 HGB. (für offene Verkaufsstellen) vorgesehenen Gründe der Entlassung und des Austritts aus der Arbeit dürfen im Arbeitsvertrage nicht vereinbart werden.[1])

Andere als die in der Arbeitsordnung vorgesehenen Strafen dürfen über den Arbeiter nicht verhängt werden. Die Strafen müssen ohne Verzug (d. h. nachdem der AG. Kenntnis von der Verfehlung des AN. erlangt hat) festgesetzt und dem Arbeiter zur Kenntnis gebracht werden. Die verhängten Geldstrafen sind in ein Verzeichnis einzutragen, welches den Namen des Bestraften, den Tag der Bestrafung sowie den Grund und die Höhe der Strafe ergeben und auf Erfordern dem Gewerbeaufsichtsbeamten bzw. der Ortspolizeibehörde (diese bei offenen Verkaufsstellen) jederzeit zur Einsicht vorgelegt werden muß.

Es darf aber bei alledem nicht vergessen werden, daß die Bestrafung des AN. durch den AG. ein mit dem freien Arbeitsvertrag an sich unvereinbarer Rückfall in vergangene Zeiten bedeutet. Es gibt freilich noch Gewerbszweige, deren besondere Gefahren oder deren noch relativ zurückgebliebenes Arbeiterpersonal solche Gewaltmaßnahmen erfordern. Gerade die Arbeiterschaft aber sollte dahin streben, daß das in der Betriebsordnung und der Gestaltung des Arbeitsvertrages liegende Recht mit der Zeit so mächtig auf sie selber wirke, daß besondere Betriebsstrafen überflüssig werden.

IV. Was empfiehlt sich noch in die Arbeitsordnung aufzunehmen? Dem Betriebsinhaber bleibt es überlassen, noch weitere die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeiter im Betriebe betreffende Bestimmungen in die Arbeitsordnung aufzunehmen. Mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses (s. d. Stichw. „Arbeiterausschüsse") können auch Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen, mit dem Betriebe verbundenen Einrichtungen sowie Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebes aufgenommen werden.

Daneben gibt es noch eine Anzahl von Fragen, die einer Sonderregelung durchaus zugänglich sind, ja eine Regelung zur Vermeidung von Streitigkeiten sogar erwünscht erscheinen lassen. Es seien genannt: Bestimmungen über die Haftung für unverschuldete Mängel der Werkstätte (AG.) wie der Arbeitsleistung (AN.), oder was bei Mangel an Arbeit zu geschehen hat. Weiter: wie lange nach Dienstaustritt ein Zeugnis verlangt werden kann (um Differenzen zu vermeiden). Es empfiehlt sich auch, Bestimmungen über die etwaige Verlängerung der Arbeitszeit, die Lohnbemessung für Überstundenarbeit und Zahlung für Feiertage bei Wochenlohn, über den Anteil an Jahresgratifikationen bei Austritt vor Jahresschluß aufzunehmen. Ebenso ist es ratsam, den Streitfragen über Lohnansprüche bei Unterbrechung des Akkords oder vorzeitigem Abbruch (durch Angaben über die anteilsweise Berechnung u. dgl.) vorzubeugen. Weiter: Urlaub, Prämien, Untersuchung durch einen bestimmten Arzt, Auflösung oder Fortsetzung des Arbeitsvertrages bei militärischen Uebungen, Lohnzahlung bei Behinderung durch Zeugen- oder dgl. Verpflichtung, bei Krankheit, Einlegen von Feierschichten und Lohnzahlung dabei, wie überhaupt die Frage der Lohnreduktion bei unverschuldeten Betriebshindernissen, bei Behinderung des AN. für „unerhebliche Zeit" und anderes mehr.

V. Was darf die Arbeitsordnung nicht enthalten? Alles, was den Gesetzen zuwiderläuft, darf natürlich auch in der Arbeitsordnung nicht bestimmt werden. Ebenso darf nichts aufgenommen werden, was gegen die guten Sitten verstößt. Was nicht erlaubt ist, kann an dieser Stelle nicht alles nochmals einzeln aufgeführt werden, denn darüber gibt dieses ganze Lexikon Auskunft, und es muß unter den einzelnen Stichworten nachgesehen werden, was das Recht zu der besonderen Frage sagt. Beispielsweise sei hier nur genannt: Die Arbeitsbeschränkungen für Frauen, Jugendliche und Kinder, Trucksystem, Lohn-

[1]) Für Lehrlinge müssen die wichtigen Bestimmungen, die sonst in der Arbeitsordnung geregelt werden, im Lehrvertrag vereinbart werden. Siehe darüber d. Stichw. „Lehrlingsverhältnis".

aufrechnungsverbote sind unabänderlich; die Vorschriften über die gesundheitliche Einrichtung der Arbeitsstätten können selbstverständlich nicht durch die Arbeitsordnung in einem von den gesetzlichen Vorschriften abweichenden Sinne geregelt werden. Beschränkung der gesetzlichen Kündigungsgründe ist nicht gestattet. Auch die gesetzlichen Grundsätze über die Fortzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen, die Bestimmungen über die Haftung für verschuldeten Schaden auf beiden Seiten, die Rechtsnachteile für Arbeitsverweigerung durch den AN. ebenso wie für eine durch den AG. verschuldete Unmöglichkeit der Arbeitsleistung können nicht durch Bestimmungen in der Arbeitsordnung abgeändert oder für den Betreffenden unschädlich gemacht werden. Im allgemeinen ist das, was die Gesetze in dieser Hinsicht vorschreiben, zwingendes Recht und ist, wie man sich ausdrückt, unabdingbar.

Die Kündigungsfristen dürfen nicht für AG. und AN. ungleich sein. Die Haftungsgrundsätze (Vorsatz und Fahrlässigkeit) dürfen nicht gegenüber den gesetzlichen Vorschriften verschärft werden. Bei Vertragsbruch der „Fabrikarbeiter“ (Arbeiter in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitern) darf keine höhere Verwirkung des rückständigen Lohnes als der Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohnes festgesetzt werden. Ueber das Verhalten großjähriger Arbeiter außerhalb des Betriebes dürfen keine Bestimmungen getroffen werden (dazu gehört auch u. a. Zugehörigkeit zu einer Organisation, politische Betätigung usw.), Vereinbarung von Konkurrenzklauseln für erwachsene gewerbliche Arbeiter. Zum Arbeiten an Sonn- und Feiertagen (außer für Arbeiten, die das Gesetz ausdrücklich für Sonn- und Feiertage zuläßt) dürfen die AN. nicht verpflichtet werden.

VI. Wie hat der Erlaß der Arbeitsordnung zu geschehen? Der Erlaß der Arbeitsordnung hat binnen 4 Wochen nach Eröffnung des Betriebes zu erfolgen; für die einzelnen Abteilungen des Betriebes oder für die einzelnen Gruppen der Arbeiter können besondere Arbeitsordnungen erlassen werden. Die Arbeitsordnung muß den Zeitpunkt des Inkrafttretens (frühestens 2 Wochen nach Erlaß) angeben und von dem AG. unterzeichnet sein. Sie erfolgt durch deren Aushang an geeigneter, allen beteiligten Arbeitern zugänglicher Stelle; der Aushang muß stets in lesbarem Zustande erhalten werden. Die Arbeitsordnung ist jedem Arbeiter bei seinem Eintritt in die Beschäftigung zu behändigen (zum Behalten während der Dauer des Arbeitsverhältnisses). Abänderungen ihres Inhaltes können nur durch Erlaß von Nachträgen oder in der Weise erfolgen, daß an Stelle der bestehenden eine neue Arbeitsordnung erlassen wird.

Vor dem Erlaß der Arbeitsordnung oder eines Nachtrages zu derselben ist den in dem Betrieb oder den betreffenden Betriebsabteilungen beschäftigten großjährigen Arbeitern Gelegenheit zu geben, sich über den Inhalt derselben zu äußern.

Für B e t r i e b e, für welche ein ständiger A r b e i t e r a u s s c h u ß besteht, wird dieser Vorschrift durch Anhörung des Ausschusses über den Inhalt der Arbeitsordnung genügt. Hierüber sowie über diejenigen Vorschriften, die nur mit Z u s t i m m u n g des ständigen Arbeiterausschusses in die Arbeitsordnung aufgenommen werden dürfen, s. d. näheren d. Stichw. „Arbeiterausschüsse“ bei II.

Die Arbeitsordnung und jeder Nachtrag ist unter Mitteilung der seitens der Arbeiter geäußerten Bedenken, soweit letztere schriftlich oder zu Protokoll erfolgt sind, binnen 3 Tagen nach dem Erlaß in zwei Ausfertigungen unter Beifügung der Erklärung, daß und in welcher Weise der Vorschrift über das Einverständnis der Arbeiter genügt ist, der unteren Verwaltungsbehörde einzureichen. Arbeitsordnungen und Nachträge, welche nicht vorschriftsmäßig erlassen sind oder deren Inhalt den gesetzlichen Bestimmungen zuwiderläuft, sind auf Anordnung der unteren Verwaltungsbehörde (Landrat, Polizei usw.) durch gesetzmäßige Arbeitsordnungen zu ersetzen oder den gesetzlichen Vorschriften entsprechend abzuändern. Gegen diese Anordnung findet binnen zwei Wochen die Beschwerde an die höhere Verwaltungsbehörde (Regierungspräsident usw.) statt.

VII. Rechtswirksamkeit der Arbeitsordnung. Die inhaltlich richtige Arbeitsordnung wird rechtswirksam durch den A u s h a n g und ist dann für beide Teile rechtsverbindlich. Der Aushang g e n ü g t für ihre Rechtswirksamkeit; Aushändigung und Kenntnisnahme durch den AN. ist für die Rechtsgültigkeit nicht erforderlich.

Fehlt etwas in der Arbeitsordnung, was sie nach dem Gesetz (s. oben) enthalten m u ß, so ist sie ungültig.

Für neu eintretende Arbeiter wird die Arbeitsordnung sofort mit deren Eintritt rechtsverbindlich. Wenn die Zahl der Arbeiter unter 20 sinkt, bleibt die Arbeitsordnung trotzdem gültig.

Abänderungen müssen durch Nachträge zur Arbeitsordnung geschehen und werden

auch erst durch Aushang rechtsgültig; mündliche oder schriftliche Vereinbarungen selbst mit allen Arbeitern ersetzen das nicht.

Formell hat auch der Inhalt eines abgeschlossenen Tarifvertrages in die Arbeitsordnung Aufnahme zu finden, um gesetzlich rechtswirksam zu sein. Der AG. hat dem AN. gegenüber die Pflicht, den von ihm eingegangenen Inhalt eines Tarifvertrages in die Arbeitsordnung aufzunehmen und ihn so, der materiell schon Recht geworden ist, dadurch auch formell zu Recht zu erheben. Aber auch wenn der Inhalt des Tarifvertrages noch nicht in die Arbeitsordnung aufgenommen ist, muß der AG. seinen Inhalt gegen sich gelten lassen.

Vereinbarungen, die von der Arbeitsordnung abweichen, mit einzelnen Arbeitern sind rechtsgültig. Aber andere als die in der Arbeitsordnung oder im Gesetz (§ 123, 124 GewO.) vorgesehenen Gründe der Entlassung dürfen nicht vereinbart, andere als die in der Arbeitsordnung festgesetzten Strafen auch nicht über einzelne Arbeiter verhängt werden.

VIII. Bestrafung von Zuwiderhandlungen des AG. Mit Geldstrafe bis zu 300 M., im Unvermögensfalle mit Haft, wird bestraft, wer eine gewerbliche Anlage betreibt oder eine offene Verkaufsstelle hält, für welche eine gesetzlich geforderte Arbeitsordnung nicht besteht, oder wer der endgültigen Anordnung der Behörde wegen Ersetzung oder Abänderung der Arbeitsordnung nicht nachkommt. Andere Zuwiderhandlungen (Eintragung der Geldstrafen in ein Verzeichnis u. a.) sind mit geringeren Strafen bedroht. E.

Arbeitsräume

s. Arbeitsstätte und Gesundheitsfürsorge.

Arbeitsstätte

(Beschaffenheit und Lage der Arbeitsstätte).

Zu den Grundlagen eines gedeihlichen Arbeitsverhältnisses gehört eine ordnungsmäßige Beschaffenheit der Arbeitsstätte. Eine durch Gefahren und Belästigungen beeinträchtigte Arbeitsstätte mindert begreiflicherweise die Arbeitsfreudigkeit und auch die Sicherheit zuverlässiger Arbeit. Indessen ist die Beschaffenheit der Arbeitsstätte von den allgemein wirtschaftlichen und den besonderen Brancheverhältnissen derart abhängig, daß nur in sehr geringem Maße Bestimmungen, die für alle Arbeitsstätten zu gelten haben, gegeben werden können. Im wesentlichen hat sich die Gesetzgebung nur mit gesundheitlicher Fürsorge beschäftigt und hier einerseits allgemeine Bestimmungen für alle Arbeitsstätten, andererseits verschärfte Vorschriften für gefährliche Arbeitszweige erlassen. Diese Bestimmungen beziehen sich aber nicht nur auf die Beschaffenheit der Arbeitsstätte, sondern auch auf maschinelle Einrichtungen, Betriebs- und Arbeitsordnung, Arbeitszeit und Pausen usw. Der ganze Komplex dieser Bestimmungen findet deshalb unter dem Stichworte „Gesundheitsfürsorge“ seine Erörterung (s. d.).

Einige Rechtsfolgen knüpfen sich auch an die Lage der Arbeitsstätte. Auswärtige Arbeit ist nur an einer Arbeitsstätte zu leisten, von der tägliche Rückkehr nach dem Domizil möglich ist; sonst darf die Arbeit von dem AN. verweigert werden, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist. Ob unter dem Domizil das des Arbeiters oder das der gewerblichen Niederlassung gemeint ist, kann zweifelhaft sein, wenn beide nicht zusammenfallen. Der Fall wird selten sein, dann aber wird das Domizil der gewerblichen Niederlassung maßgebend sein müssen, weil der Arbeiter, als er sich dahin verdang, der Meinung war, hier arbeiten zu müssen. Dem AN. wird dann aber gestattet werden müssen, die auswärtige Arbeit um soviel früher zu verlassen, als es notwendig ist, um zu angemessener Zeit heimkehren zu können.

Bei Berufen, die normalerweise auf auswärtigen Arbeitsplätzen stattfinden, empfiehlt es sich, Bestimmungen darüber in den Vertrag oder in die Arbeitsordnung aufzunehmen.

Verlegung der Arbeitsstätte nach einem anderen Ort, womit der AN. nicht einverstanden zu sein braucht, bewirkt „Unmöglichkeit“ der Arbeitsleistung mit ihren Rechtsfolgen (s. d. Stichwort „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung“). Denn der AN. ist nicht verpflichtet mitzugehen. Insbesondere gilt dies auch für den Lehrvertrag.

Die Tarifverträge pflegen Bestimmungen zu enthalten über höhere Bezahlung bei auswärtiger Arbeit, Anrechnung der Fahrzeit auf die Arbeitszeit, Verpflichtung zur Bezahlung der Rückreise bei längerer auswärtiger Arbeit u. dgl. m.

Vgl. auch die Stichw. „Lohn- und Gehaltszahlung“ und „Reisekosten“. E.

Arbeitsvermittelung

s. Arbeitsnachweis.

Arbeitsversäumnis.

Arbeitsversäumnis ist entweder Zuspätkommen, Fernbleiben oder zu frühes Verlassen der Arbeit und in allen diesen Fällen Verstoß gegen die Arbeitsverpflichtung, insofern diese zeitlich bestimmt ist. Daher muß die Arbeitsversäumnis Rechtsnachteile für den Versäumenden haben, wenn er sich nicht genügend entschuldigen kann.

Diese Rechtsnachteile bestehen einmal darin, daß der AN. wegen der Arbeitsversäumnis entlassen werden kann, dann darin, daß ihm für die Zeit der Arbeitsversäumnis kein Lohn bezahlt wird.

I. Arbeitsversäumnis als Entlassungsgrund. GewO. § 123 gibt dem AG. das Recht zu sofortiger Entlassung, wenn der AN. „die Arbeit unbefugt verlassen hat". Zum Begriff des unbefugten „Verlassens der Arbeit" gehört im allgemeinen die Absicht, nicht ordnungsgemäß wiederzukehren, und außerdem eine „erhebliche Zeit des Fernbleibens", so daß sich dieser Entlassungsgrund demjenigen wegen Arbeitsverweigerung nähert, wie sich überhaupt verschuldete Arbeitsversäumnis oft mit Arbeitsverweigerung deckt und deshalb eine scharfe Scheidung dieser beiden rechtlichen Tatbestände nicht möglich ist. Man vgl. deshalb für die Beurteilung solcher Fälle auch das Stichw. „Arbeitsverweigerung". Wann eine „beharrliche Arbeitsverweigerung" in solchem Verlassen der Arbeit zu erblicken ist, kommt auf die Umstände des Falles an. Dreitägiges Fernbleiben ohne triftigen Grund ist vom GG. Berlin (13. Febr. 1902) mit Recht als beharrliche Arbeitsverweigerung angesehen worden. Ist eine Arbeitsverweigerung nicht darin zu erblicken, so wird das andere Merkmal, die „Erheblichkeit der Zeit", vom Gericht meist milder beurteilt. So wird „einmaliges" Verlassen der Arbeit selbst ohne Entschuldigungsgrund im allgemeinen als entschuldbar und ebenfalls nicht als Entlassungsgrund angesehen, weil das Merkmal des Beharrlichen fehlte. Nur wenn es wiederholt trotz Verwarnung oder gegen ausdrückliches Verbot geschieht, stellt es sich als beharrliche Weigerung oder als jene Renitenz dar, die wichtige Pflichten des Arbeitsvertrages verletzt. Dies ist besonders auch dann der Fall, wenn durch solche Versäumnis bewußtermaßen Leben, Gesundheit und Eigentum anderer gefährdet wird.

Zuspätkommen gibt erst in hartnäckigen Wiederholungsfällen den gesetzlichen Grund für sofortige Entlassung. Vereinzelte Gerichtsentscheidungen, daß auch unerhebliche und einmalige Verspätungen als unbefugtes Verlassen der Arbeit mit ihren rechtlichen Folgen angesehen werden, gehen zu weit und dürften kaum Anerkennung verdienen.

Aehnlich würde z. B. der Fall zu beurteilen sein, daß ein Beurlaubter länger als vereinbart ausbleibt, etwa weil ein Feiertag in seine Urlaubszeit fiel, oder dgl.

Nichtantritt und nicht rechtzeitiger Antritt ist ebenso zu beurteilen, falls er sich nicht als beharrliche und unberechtigte Arbeitsverweigerung (s. d.) oder als Kontraktbruch (s. d.), d. h. nicht als grober Bruch des Vertrages darstellt und dann noch andere Rechtsfolgen außer der sofortigen Entlassung nach sich zieht. Chronischer blauer Montag oder Fernbleiben an dritten Feiertagen, wo solches Feiern nicht üblich ist und der AN. nicht in gutem Glauben war, berechtigen zur Entlassung. Auf Treu und Glauben kommt bei der Beurteilung aller solcher Fälle überhaupt viel an.

Anders dagegen, wenn trotz eines etwa durch die Eigenartigkeit des Betriebes begründeten Verbotes der AN. an seinem Hochzeitstage wegbleibt; hier hebt die Wichtigkeit des Grundes den demonstrativen Charakter des Fernbleibens für die rechtliche Beurteilung auf (vgl. KG. Hamburg 10. Juli 1906).

Was die Maifeier anlangt, so sehen die Gerichte das Fernbleiben gerade an diesem Tage nicht bloß als ein Fehlen an einem beliebigen Tage an, sondern als unbefugte Arbeitsversäumnis, zumal wenn der AG. sich auf das Freigeben dieses Tages ausdrücklich nicht eingelassen hat. In diesem Standpunkt liegt eine Berechtigung, weil das Fernbleiben dann den besonderen Charakter der Demonstration gegen die Arbeitsverpflichtung annimmt und weil weiter der 1. Mai von Staat und Gesetz nicht als Feiertag anerkannt ist. (Es werden daher sowohl die Lohnforderungen der AN. für die kündigungslos erfolgte Entlassung abgewiesen wie auch die Schadenersatzansprüche der AG. als berechtigt anerkannt.)

Ueber Schadenersatzansprüche vgl. im übrigen das Stichw. „Schadenersatz".

Entschuldigtes und entschuldbares Fernbleiben gibt keinen Entlassungsgrund und hat, auch wenn dem Arbeitgeber ein Schade entstanden ist, keine Schadenersatzpflicht zur Folge.

Ueber den Hauptfall entschuldbaren Fernbleibens, den Krankheitsfall, wird beim Stichw. „Krankheit" besonders gehandelt.

Selbstverständlich geben alle diejenigen Fälle, bei denen wegen unerheblicher Zeitversäumnis Fortzahlung des Lohnes und Gehaltes bestimmt ist (s. unten bei II), auch keinen Grund zur Entlassung.

Verlassen der Arbeit zum Zweck der Aufsuchung anderer Arbeitsgelegenheit nach Kündigung bietet keinen Grund zu sofortiger Entlassung. Der AN. darf sich den Urlaub aber nicht ohne weiteres nehmen, sondern hat den AG. darum zu fragen, der ihn jedoch gewähren muß.

Wahrnehmung eines Termins oder Kontrollversammlung ist kein unbefugtes Verlassen der Arbeit[1]), ebensowenig wie z. B. eine Hilfeleistung bei Unfällen oder dgl. (Feuerlöschdienst). Aber auch Einziehung zum Militärdienst oder Antritt einer Freiheitsstrafe gehört hierher. Für den Arbeiter ist dies meist als Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit (GewO. § 123, 8) auszulegen sein, die zur sofortigen Entlassung berechtigt. Daß auch Einziehung zu kürzeren Uebungen nach Analogie der Bestimmungen für Werkmeister zur Entlassung berechtigt, ist herrschende Meinung. Wenn die Arbeitsversäumnis auf persönlicher Behinderung durch irgendeine „Unmöglichkeit" beruht, ergeben sich noch andere Rechtsfolgen. Hierüber s. d. Stichw. „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung".

Für Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker ist durch § 133 c GewO. ausdrücklich bestimmt, daß nur eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit die sofortige Entlassung rechtfertigt. Einberufung zu militärischen Uebungen wird also hier sicher nicht genügen, sondern nach Analogie der Bestimmungen für die Handlungsgehilfen nur dann zur Entlassung berechtigen, wenn die Uebung den üblichen Zeitraum von 8 Wochen überschreitet.

Für die Handlungsgehilfen liegen die Verhältnisse ähnlich denen der Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker, doch etwas günstiger als für diese (§§ 63 u. 72 HGB). Militärische Uebungen von nicht länger als 8 wöchiger Dauer sind ausdrücklich von den sofortigen Entlassungsgründen ausgenommen. Ferner ist im Gesetz ausdrücklich eine dem Handlungsgehilfen wohlwollende Auslegung der Arbeitsversäumnis („sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen") nahegelegt.

[1]) Wohl aber Gerichtsgänge od. dgl., die auch durch schriftliche Aeußerung ebensogut ersetzt werden können. Also ein triftiger Grund muß schon vorliegen.

II. Fortzahlung des Lohnes und Gehaltes bei Arbeitsversäumnis. Die Lohnzahlung wird bei Akkordlohn für die Zeit der Arbeitsversäumnis aufgehoben; auch bei Zeitlohn wird sie, wenn es sich nicht um verhältnismäßig ganz kurze Unterbrechungen handelt, eingestellt. Denn es ist ja in solchem Fall, wo nach Zeit entlohnt wird, für die entgangene Zeit nicht vorgeleistet worden. Der AN. kann dann zur Nachholarbeit verpflichtet werden und die dadurch etwa eintretende Ueberzeit braucht nicht als Ueberzeit entlohnt zu werden, sondern nur nach dem Maßstabe der versäumten regulären Arbeit. Bei Akkordlohn ist das selbstverständlich, aber auch bei Zeitlohn ist es einleuchtend, denn es handelt sich dann ja nicht um Ueberzeit, sondern um Ersatz für verlorene reguläre Zeit.

Anders liegen die Dinge, wenn der AG. die Versäumnis verschuldet hat. Darüber s. bei den Stichw. „Aussperrung", „Kontraktbruch" und „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung".

Nicht verlustig geht der AN. seines Anspruches auf Vergütung (§ 616 BGB.), und zwar sowohl im Akkord- wie im Zeitlohnverhältnis, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund, aber ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist (also z. B. eigene Hochzeit, Termine, Unglück in der Familie, Zugverspätung, — für Krankheit s. dieses Stichw.).

Was als „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" anzusehen ist, darüber sind die Ansichten sehr geteilt. Die Zeit des Fehlens lediglich mit Rücksicht auf die Kündigungsperiode anzusehen, wie ein GG.-Urteil (Bremen 30. Okt. 1900) will, wird nicht ganz zutreffend sein. Denn wenn in einem Arbeitsverhältnis, das auf 14tägige Kündigung gestellt ist, der AN. 9 Tage fehlt, so wäre 9 zu 14 relativ erheblich; ist dagegen der Betreffende schon viele Jahre im Dienst, so wäre eine solche Unterbrechung sehr gering. Und eine Messung nach solchem Maßstab wäre dann gerechter.

Es empfiehlt sich, daß in der Arbeitsordnung und in Tarifverträgen diese oft zu Zweifeln und Streitfällen Anlaß gebende Frage geregelt wird.

Da diese Frage hauptsächlich in Krankheitsfällen in Betracht kommt, so sei hierfür wie überhaupt über die Rechtsfolgen des Fehlens wegen Krankheit auf das Stichwort „Krankheit" verwiesen.

Für Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker ist noch

größerer Spielraum gegeben. So spricht ein Urteil des LG. Frankfurt a./O. 1. Sept. 1903 dem Korrektor einer großen Druckerei — der doch wohl zu den Betriebsbeamten gehört — sogar Fortzahlung des Lohnes während einer 8 wöchigen Uebung zu, zu der er ohne seine Zustimmung eingezogen wurde, und zwar in besonderer Berücksichtigung des Umstandes, daß der betreffende Korrektor schon 4 Jahre in der Druckerei tätig war, mithin bei einer Verteilung der 8 Wochen auf 4 Jahre die Versäumnis als eine nach § 616 BGB. „verhältnismäßig nicht erhebliche" angesehen werden müsse. (Vgl. auch das Stichwort „Urlaub".) Ob diese Entscheidung mit den Bestimmungen des Gesetzes vereinbar ist und nicht doch etwas zu weit geht, erscheint indessen zweifelhaft.

Die genannten Angestellten behalten den Anspruch auf Lohn, Gehalt, Naturalbezüge, Tantiemen usw. („die vertragsmäßigen Leistungen des AG.") für die Dauer von 6 Wochen, wenn die Verrichtung der Dienste durch unverschuldetes Unglück — etwa unverschuldete Untersuchungshaft, Unglücksfall in der Familie oder dgl. — über Krankheit s. beim Stichwort „Krankheit", — verhindert worden ist; und zwar hat der Angestellte diesen Anspruch sowohl für den Fall, daß das Dienstverhältnis gelöst, wie für den Fall, daß es fortgesetzt wird (GG. Berlin 10. März 1900). — Diese 6 Wochen sind aber Maximalzeit. Endigt das Dienstverhältnis durch normale Kündigung vorher, so erlöschen die Ansprüche mit dem Tage des Aufhörens des Dienstverhältnisses. Dauert die Behinderung länger als 6 Wochen, ohne daß das Verhältnis gelöst wird, so liegt für eine Vergütung von der 7. Woche ab kein gesetzlicher Grund vor.

Näheres über diese Fragen auch für die Handlungsgehilfen, beim Stichw. „Krankheit". E.

Arbeitsvertrag.

I. Die gesetzliche Regelung des Arbeitsvertrags. Der Arbeitsvertrag, d. h. ein Rechtsverhältnis, unter welchem der überwiegende Teil der gesamten wirtschaftlichen Arbeit des deutschen Volkes vor sich geht, ist nur ungenügend gesetzlich geregelt. Die Praxis ist schon weit darüber hinausgegangen, und die Rechtsprechung bemüht sich in dankenswerter Weise, das vorhandene, z. T. ungenügende Recht in einer den modernen Anforderungen entsprechenden Weise anzuwenden. Die Gewerbegerichte und Kaufmannsgerichte haben für die Fortentwicklung des Arbeitsrechtes sich große Verdienste erworben. Noch aber ist vieles zerfahren, sehr vieles bestritten, manches sozial ungenügend, anderes direkt irrig. Bei den einzelnen Lebensäußerungen des Arbeitsvertrages, die in dem vorliegenden Lexikon dargestellt sind, ist Gelegenheit, darauf des näheren einzugehen. Wie groß die öffentliche Bedeutung einer befriedigenden Gestaltung des Arbeitsvertrages ist, zeigt die Erwägung, daß durch die Gerechtigkeit seiner Bestimmungen den Arbeitseinstellungen mit ihren Schädigungen vorgebeugt werden kann und soll.

Der Arbeitsvertrag ist nicht einheitlich geregelt. Für die Handelsangestellten und ihre Prinzipale gelten die §§ 59 fg. des Handelsgesetzbuches, für die Angestellten in gewerblichen Betrieben die Vorschriften der GewO. §§ 105 fg., für alle anderen die Bestimmungen der §§ 611 fg. des BGB. über den Dienstvertrag, soweit sie nicht durch landesgesetzliche Sonderbestimmungen modifiziert werden.

Alle diese Bestimmungen haben den Einzelvertrag im Auge. Für den immer mehr sich ausbreitenden Kollektivvertrag müssen die Rechtssätze oft durch Analogieschlüsse gefunden werden; darüber s. d. Stichw. „Tarifverträge", vgl. a. d. Stichw. „Akkordvertrag". Der Kollektivvertrag ist diejenige Entwicklung in der Form des Arbeitsvertrages, die die Zukunft vor sich hat.

Sonderrecht besteht dann noch für eine Reihe von Arbeitszweigen, die der Landesgesetzgebung unterstellt sind: so u. a. für Bergarbeiter, Landarbeiter, Gesinde, worüber die betreffenden Stichworte dieses Lexikons zu vergleichen sind.

Wie sich das Arbeitsverhältnis der sog. Privatangestellten gestaltet, darüber s. d. Stichw. „Privatangestellte" und „Betriebsbeamte".

Reichsgesetzlich bestehen besondere Bestimmungen für den Arbeitsvertrag der Kinder, Jugendlichen und Frauen, sowie der Lehrlinge. Bei ihnen allen ist die reguläre Vertragsfreiheit in wesentlichen Punkten eingeschränkt, worüber die betreffenden Artikel dieses Lexikons unterrichten.

Auf die Darstellung der Besonderheiten des Arbeitsvertrages der Forstarbeiter, Eisenbahnarbeiter, der Binnenschiffer, Flößer und Seeschiffahrtsangestellten ebenso wie auf alle aus einem Staats- oder Kommunalverhältnis entspringenden Arbeits- oder Anstellungsverträge ist in dem vorliegenden Werke zunächst verzichtet worden.

Ferner handelt es sich hier nicht um alle

jene Verträge über Arbeitsleistungen (Werkverträge), in denen selbständige Wirtschafter (Handwerker, Künstler usw.) die Verrichtung von Leistungen versprechen; sondern nur um solche innerhalb eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses. Nur das gehört zum Arbeitsvertrag.

II. Die rechtliche Bedeutung des Arbeitsvertrags. Unter den Begriff Arbeitsvertrag fallen alle Verträge, bei denen jemand einem anderen seine Arbeitskraft zu Diensten zusagt und eine Vergütung dafür beansprucht. Der Arbeitsvertrag begründet auch ein gegenseitiges Treueverhältnis. Gegenüber früheren Zeiten sind solche Verträge rechtlich frei; jeder kann seine Arbeitskraft verkaufen, an wen, wann, wo und wie er will (soweit die Verträge nicht wegen unsittlichen Inhalts nichtig sind oder einem speziellen gesetzlichen Verbot (Sonntagsarbeit, Kinderarbeit od. dgl.) zuwiderlaufen).

Jeder, der überhaupt geschäftsfähig ist, kann Arbeitsverträge eingehen; der Minderjährige nur mit Einwilligung oder durch Stellvertretung seines gesetzlichen Vertreters (Eltern, Vormund). Durch generelle Ermächtigung kann für eine Reihe von Arbeitsverträgen die Befugnis ein für allemal den Minderjährigen erteilt werden (und zwar für ihn ebenso als AG. wie als AN.).

Bei der Beurteilung jedes einzelnen Arbeitsverhältnisses ist in allererster Linie zu berücksichtigen, ob besondere Abmachungen zwischen dem AG. und dem AN. vorliegen. Diese sind, falls sie nicht gegen die guten Sitten verstoßen oder vom Gesetz ausdrücklich verboten worden sind (auch z. B. der Verzicht auf den Widerruf der Prokura, der Verzicht auf die Lohnentschädigung in Krankheitsfällen u. a. m.; s. a. d. Stichw. „Arbeitsordnung"), maßgebend. Solche Abmachungen sind entweder in dem (mündlichen oder schriftlichen) Einzelvertrag, in dem Tarifvertrag oder in der Arbeitsordnung gegeben. (Über die Rechtsgültigkeit der Arbeitsordnung s. beim Stichw. „Arbeitsordnung").

Erst wenn die betreffende Frage durch den besonderen Vertrag nicht geregelt ist, setzen die gesetzlichen Bestimmungen und ihre Auslegung ein. Dieses Recht der vielen wichtigen Einzelfragen, die sich dann in dem Arbeitsverhältnis ergeben, findet sich unter den betreffenden Stichworten dieses Lexikons dargestellt, also namentlich alle Fragen der Lohn- und Gehaltszahlung, Kündigung, Entlassung, Vergütung in Krankheitsfällen, bei Arbeitsversäumnis, Mängeln der Arbeitsleistung, Urlaub, Aussperrung, Arbeitsverweigerung usw., sodaß auf diese Stichworte hiermit verwiesen sei.

Der AG. aber sowenig wie der AN. werden der Meinung sein, daß sie für den Abschluß ihrer Verträge untereinander wirklich frei im obigen Sinne sind. Zur gerechten Beurteilung der Bestimmungen des Arbeitsvertrages sei deshalb an dieser Stelle daran erinnert, daß manche Härte, die für beide Teile aus Arbeitsordnungen oder aus privaten Einzelverträgen entspringt, das Resultat wirtschaftlicher Notwendigkeiten ist. Der AG. ist durch Rücksichten auf die Leistungsfähigkeit seines Betriebes gegenüber der inländischen und der ausländischen Konkurrenz, er ist an ortsübliche Löhne und Gewohnheiten gebunden, von Konjunktur, Rentabilität des Unternehmens und vielen Zufällen abhängig, so daß er alle diese Faktoren seinerseits wieder auf die Gestaltung des Vertrags mit dem AN. wirken lassen muß. Der AN. andererseits ist ebenso unfrei; er ist durch die Konkurrenz der Arbeitskräfte, das Angebot billiger Kräfte, Standesrücksichten und Lebensgewohnheiten und eben in der Hauptsache durch die Not des Lebensunterhaltes oftmals gezwungen, einen Vertrag so einzugehen, wie er diktiert wird, ohne von der rechtlichen „Freiheit des Arbeitsvertrages" irgendeinen Gebrauch machen zu können. Es wird die Aufgabe des Einzelnen sein, zu erkennen, wo solche wirtschaftliche Notwendigkeiten liegen oder wo Reformen erwünscht und durchführbar sind. Ebenso muß allmählich das soziale Bewußtsein des AG. erstarken, um Verbesserungen, die durchführbar sind, den Dienstleistenden, die ihre Arbeitskraft ganz zu fremdem Nutzen und Effekt hingeben, angemessen zu entschädigen. Ohne solchen guten Willen und ohne solches Verständnis der wirtschaftlichen Notwendigkeiten ist eine befriedigende rechtliche Gestaltung des Dienstvertrages auf die Dauer und selbst bei reichlicheren gesetzlichen Grundlagen unmöglich. Es ist hier unbedingt erforderlich, daß der AG. wie der AN. sich mehr und mehr als Kräfte fühlen lernen, die auch öffentliche Funktionen und in der Gestaltung ihrer Beziehungen der Gesamtheit gegenüber eine gewisse Verantwortlichkeit haben.

Bei der immer größer werdenden Machtkonzentration der Unternehmer, Vertrustung, Vergesellschaftung der Unternehmungen, muß naturgemäß die Freiheit des einzelnen Arbeiters beim Abschluß des Arbeitsvertrages

immer mehr abnehmen. Die Arbeitsbedingungen sind meist von vornherein festgesetzt, und der AN. hat sich nur zu entscheiden, ob er sie annehmen oder ein Haus weiter gehen will. Zur Durchsetzung von Abänderungen, von Verbesserungen für sich hat er nicht die mindeste Macht. Solche kann nur durch Organisation gewonnen werden. Nur die Gesamtheit der AN. vermag durch Weigerung, die Bedingungen anzunehmen, sie zu ihrem Vorteil zu verändern. Das ist nur bei höheren Diensten und besonders qualifizierten Leistungen anders.

III. Der Abschluß des Arbeitsvertrages geschieht mündlich oder schriftlich. Entweder durch Sonderabmachung, meist aber unter Berufung auf eine Arbeitsordnung, einen Tarifvertrag, auf Usancen. Wird schriftlicher Abschluß vorgenommen, so ist der Vertrag nur dann rechtsgültig, wenn beide Vertragschließenden ihn unterschrieben haben. Stillschweigen auf Willensäußerungen der Gegenpartei gilt als Zustimmung. Schlägt der AN. andere als die ihm angebotenen Vertragsbedingungen vor, so ist das ein neuer Antrag, auf den der AG. auf Grund seines Angebots nicht einzugehen braucht; vielmehr setzt sich jeder AN. auch bei geringfügigen Abänderungsvorschlägen der Gefahr aus, daß der AG. überhaupt auf seine Dienste verzichtet, ohne daß er sagen kann: Sie haben mich ja veranlaßt herzukommen. Das gleiche gilt auch, wenn das Vertragsverhältnis schon eine Zeitlang bestanden hat und die eine Partei mit Wünschen auf Abänderung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen hervortritt. Die andere Partei kann dies als Kündigung des bestehenden Vertrages ansehen und auf das Eingehen eines neuen Vertrages verzichten.

Aus dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag entstehen in erster Linie Pflichten, denen erst in zweiter Linie Rechte entsprechen.

IV. Pflichten des AN. Der AN. hat die ihm aufgetragenen, die vereinbarten Dienste zu leisten. Was für Arbeiten zu leisten sind, bestimmen die Einzelheiten des Vertrages. Andere, unangemessene Arbeitsleistungen kann er verweigern; darüber s. des näheren das Stichw. „Arbeitsverweigerung".

Der AN. hat den Anordnungen des AG. in bezug auf die ihm übertragenen Arbeiten Folge zu leisten und sich den häuslichen Einrichtungen, soweit diese ihn berühren (für den in die häusliche Gemeinschaft Aufgenommenen also in höherem Maße) sowie der Ordnung des Betriebes unbedingt zu fügen.

Besteht der Inhalt des Dienstvertrages in Geschäftsbesorgungen, so treten noch besondere Rechtsfolgen ein. Es handelt sich hier besonders um das Verhältnis von Reisenden (s. d.), Einkäufern, Boten mit selbständigen Aufträgen, Vertretern. Über die an diese Rechtsverhältnisse sich knüpfenden Fragen s. das Stichwort „Geschäftsbesorgung".

Weist die Leistung des Dienstpflichtigen Mängel auf — sei es infolge von Arbeitsversäumnis, allgemeiner Unfähigkeit des AN. zu den betreffenden Arbeiten, Fehlerhaftigkeit, Unpünktlichkeit u. dgl. —, so steht dem AG. unter Umständen Lösung des Vertrages, Beseitigung der Mängel, Forderung auf Nachleistung, Lohnkürzung, Schadenersatz oder dgl. zu. Hierüber s. das Nähere — je nach dem vorliegenden Fall — unter den Stichworten „Arbeitsversäumnis", „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung", „Mängel der Arbeitsleistung".

In der Regel hat der AN. seine Dienste selber, in eigener Person zu leisten. Das erleidet nur insofern Modifikationen, als Angestellte auf leitenden Posten die ihnen aufgetragenen Arbeiten an die ihnen zugewiesenen Hilfskräfte beliebig übertragen können. Die Gepflogenheit und die Verkehrssitte haben zu entscheiden, wieweit das geschehen kann und von welchen Arbeiten anzunehmen ist, daß der Ressortleiter sie selbst verrichtet. Allgemeines läßt sich darüber nicht sagen, nur soviel, daß der Ressortleiter, dem die Arbeiten zunächst übertragen sind, für die Ausführung der Arbeiten verantwortlich ist; nicht durchaus auch für die fehlerfreie Ausführung; bei fehlerhafter kann er sich, wenn ihn keine Schuld in der Auswahl des betreffenden Arbeitsleistenden trifft, sehr wohl dadurch außer Schuld setzen, daß er seinerseits die im Verkehr erforderliche Sorgfalt angewendet hatte und die Fehlerhaftigkeit nicht hätte erwarten können. Näheres über solche Fragen s. beim Stichw. „Haftpflicht" und „Mängel der Arbeitsleistung".

Etwas anderes ist es, wenn der AN. im Falle eigener Verhinderung einen Vertreter stellt. Stellt er einen Vertreter, so braucht dieser von dem AG. nicht angenommen zu werden. Wird er aber als Vertreter des AN. akzeptiert, so ist der AN. seiner Pflichten dadurch für die Zeit der Vertretung enthoben.

Ueber Antritt und Endigung des Arbeitsverhältnisses s. unten bei VI und VII.

Ueber Einhaltung der Arbeitszeit u. dgl. s. d. Stichw. „Arbeitszeit", „Arbeitsversäumnis".

V. Pflichten des AG. Grundsatz für den Arbeitsvertrag ist, daß eine Vergütung gezahlt werden soll, selbst wenn diese nicht vereinbart ist, sondern wenn sie nur

den Umständen nach zu erwarten ist. Ob sie den Umständen nach zu erwarten ist, entscheidet der Richter. In Zweifelsfällen lege man, ehe man sich in Prozesse verwickelt, den Fall zunächst einer Rechtsauskunftstelle (s. d.) vor.

Ist die Höhe der Vergütung nicht vereinbart (z. B. „Sie kriegen natürlich was dafür"), so gilt die für solche Dienste am Orte übliche Vergütung als vereinbart. Die vielen spezielleren Fragen, die sich an die Lohn- und Gehaltszahlung knüpfen, s. beim Stichwort „Lohn- und Gehaltszahlung".

Kann der AG. die Dienste des Angestellten, die er sozusagen gemietet hat, nicht benutzen — aus einem in *seiner* Person liegenden Grund —, obschon die Dienste angeboten und einwandfrei sind, so ist die Vergütung (Lohn, Gehalt u. dgl.) dennoch zu zahlen. Es kann aber dem Angestellten abgezogen werden, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erworben oder zu erwerben böswillig unterlassen hat. Also: Eine Erzieherin ist engagiert, aber das Kind erkrankt und will die Bonne nicht um sich sehen, so muß sie dennoch bezahlt werden. Oder: Der Fabrikarbeiter steht an der zerbrochenen Maschine und kann nicht arbeiten — der Dampfkessel ist geplatzt oder sonst etwas. Über diese Dinge vgl. auch das Stichwort „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung".

Über Lohn- und Gehaltszahlung an den Dienstpflichtigen in Krankheitsfällen und bei Nichtleistung der Dienste, deren Grund in *seiner* Person liegt, siehe die Ausführungen unter den Stichworten „Arbeitsversäumnis" und „Krankheit".

Insofern hat der AN. neben seiner Arbeitspflicht auch ein *Recht auf Beschäftigung* wenigstens insofern, als der Mangel an Arbeit ein Kündigungsrecht gibt.

Der AG. hat *Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften*, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu halten, daß der Angestellte oder Arbeitende gegen Lebens- und Gesundheitsgefahr so weit geschützt ist, als die Natur der Arbeit es gestattet. Näheres darüber s. bei den Stichwörtern „Haftpflicht" und „Gesundheitsfürsorge".

Solche Fürsorge erstreckt sich bei Angestellten, die in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen sind (z. B. Lehrlinge, Apothekergehilfen, Bäckerburschen usw.) auch auf die Beschaffenheit des Wohn- und Schlafraumes, der Arbeits- und Erholungszeit.

Auch eine Fürsorge für *Sitte und Sittlichkeit* ist dem AG. in gewissen Grenzen zur Pflicht gemacht. So hat er ganz allgemein (§ 618 BGB.) für Angestellte, die in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen sind, in Ansehung des Wohn- und Schlafraumes, der Arbeits- und Erholungszeit auf Religion und Sittlichkeit des AN. Bedacht zu nehmen. Für Gewerbeunternehmer bestimmt ferner § 120b GewO., daß sie diejenigen Einrichtungen zu treffen und zu unterhalten und diejenigen Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter im Betriebe zu erlassen haben, welche zur Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes erforderlich sind. (Besonders genannt werden Ankleide- und Waschräume, Bedürfnisanstalten.) Soweit durchführbar, gehört auch die Trennung der Geschlechter hierher („wenn die Natur des Betriebes es zuläßt" und wenn die Forderung nicht „durch die Einrichtung des Betriebes ohnehin gesichert ist").

VI. Anstellung des AN. und Endigung des Arbeitsverhältnisses. Die Anstellung, d. h. der Abschluß des Arbeitsvertrages, geschieht mündlich oder schriftlich, in Briefform oder durch Unterzeichnung einer Arbeitsordnung oder eines Vertrages, in seltenen Fällen (Dienstboten) auch durch ein Handgeld (was allerdings vielleicht mehr als Beweis für den Abschluß denn als Form des Vertragsschlusses anzusehen ist).

Besonderheiten bestehen bei der *Anstellung auf Probe* und der *aushilfsweisen Anstellung* hinsichtlich der Kündigung und stillschweigenden Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses; darüber s. beim Stichw. „Kündigung". In der Auslegung, ob ein gegebenes Arbeitsverhältnis sich als Aushilfeverhältnis darstellt, muß man aber vorsichtig zu Rate gehen, und eingedenk sein, daß die Gestattung verkürzter Kündigung (wie sie im HGB. § 69 gegeben ist) nicht mißbraucht werden darf. *Wirkliche* Aushilfe kann nur Anstellung für vorübergehende, von vornherein als vorübergehend ersichtliche Zwecke sein (vgl. hierüber Jahrb. d. KG. Berlin Bd. II S. 181 fg.). Handelt es sich um solche wirkliche Aushilfe (Saisonwechsel, Weihnachtsgeschäft, andere vorübergehende Notstände), so ist Weiterbeschäftigung mit täglicher Kündigung auch nach Beendigung des auf Zeit vereinbarten Dienstverhältnisses zulässig.

Auch bei der *Probeanstellung* liegen nur Besonderheiten für das Kündigungsverhältnis vor und, wenn der Ablauf der Probezeit bestimmt ist, endet die Anstellung mit diesem Termin, wenn keine feste An-

stellung dann erfolgt oder das Verhältnis mit Wissen des anderen Teils stillschweigend fortgesetzt wird. Rechtssätze darüber, wann und wie die „Probe" erfüllt ist, gibt es nicht.

Der Antritt des Arbeitsverhältnisses hat unbedingt zum festgesetzten Termine zu erfolgen, wenn eben der Vertrag gültig abgeschlossen ist. Nichtantritt ist Kontraktbruch (s. dieses Stichw.), wenn keine hinreichenden Entschuldigungsgründe dafür vorliegen (vgl. a. d. Stichw. „Arbeitsversäumnis" und „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung"). Für den Antritt der Stellung an einem bestimmten Tag gilt in der Regel, daß der AN. sich zu dem Zeitpunkt des Geschäftsbeginns, des Beginns der Arbeitszeit einfindet. Verspätung wird indessen hier noch in höherem Grade als sonst als unerhebliche Zeit betrachtet werden dürfen.

Will ein AN. eine Stellung, die er angenommen hat, nicht antreten, weil ihm inzwischen Dinge bekannt geworden sind, die seinen Willensentschluß ändern, so kann er seine Zusage nur dann anfechten, wenn er sich wirklich über wesentliche Dinge im Irrtum befunden hat. § 119 BGB. gibt die Anfechtungsbefugnis, „wenn anzunehmen ist (objektives Merkmal!), daß der Anfechtende (subjektives Merkmal!) die Willenserklärung bei Kenntnis der Sachlage und bei verständiger Würdigung des Falles (wiederum objektives Merkmal!) nicht abgegeben haben würde". „Als Irrtum über den Inhalt der Erklärung gilt auch der Irrtum über solche Eigenschaften der Person oder der Sache, die im Verkehr als wesentlich angesehen werden" (objektives Merkmal!). Auf Einzelheiten dieser Lehre vom Irrtum und der Anfechtung des Vertrages können wir uns hier nicht einlassen. Jedenfalls muß die Anfechtungsbefugnis sofort nach Kenntnis der wahren Sachlage ausgeübt werden. Auch kann nicht allgemein aufgezählt werden, was als wesentlicher Grund zur Anfechtung gilt. Bloße Gerüchte über das Geschäft des Prinzipals od. dgl. können nicht dazu berechtigen, sondern nur wirkliche und als wirklich erkannte Mißstände wesentlicher Art.

Auch diese Fragen berühren sich mit denen von der Kündigung und dem unbefristeten Austritt und werden bei diesen Stichworten noch nähere Klärung finden.

Das Dienstverhältnis endigt ohne weiteres im Falle des Todes des AN. (nicht im Fall des Todes des AG.), ferner durch Austritt infolge Kündigung oder ohne solche, wenn hinreichende Gründe dafür vorliegen. Hierüber s. die Stichw. „Kündigung", „Austritt", „Entlassung".

VII. Die Unterscheidung der Arbeitsverträge nach der Art ihrer Entlohnung ist eine der wichtigsten. Die Hauptgruppen sind der Zeitlohnvertrag und der Akkordvertrag, die sich in mannigfacher Art kombinieren. Diese Unterscheidungen haben nicht etwa nur ihre Bedeutung wegen der Entlohnung, sondern es drücken sich in ihnen wirklich verschiedene Typen der Arbeitsleistung aus, die auch in anderer Art Verschiedenheiten in der rechtlichen Behandlung bedingen. Dies wird bei den Einzelfragen in diesem Lexikon zu erörtern sein, wo unter dem Stichw. „Akkordsystem", „Akkordvertrag" „Zeitlohn" und „Zeitlohnvertrag" u. dgl. die Besonderheiten der Lohnsysteme und der Rechtsfolgen dieser Arbeitsvertragsarten besprochen werden. Wer tiefer in das Wesen und die Unterscheidungen dieser Arbeitsvertragarten einzudringen wünscht, der sei auf Prof. Ph. Lotmars Werk über den „Arbeitsvertrag" verwiesen, das Eindringendste, Erschöpfendste und Feinsinnigste, was es über den Gegenstand zurzeit gibt, das aber in vielen Punkten von der Praxis der Gewerbegerichte und anderen Autoren wie Wölbling, v. Landmann u. a. mit ihren oft sehr berechtigten anders lautenden Anschauungen abweicht. E.

Arbeitsvertragsbruch
s. Kontraktbruch.

Arbeitsverweigerung.

I. Grundsatz. Arbeitsverweigerung des AN., die beharrlich und ohne einen zulässigen Grund (s. unten bei II) erfolgt, ebenso das „unbefugte Verlassen der Arbeit" berechtigen den AG. zu sofortiger Entlassung des AN. (nach § 123, Z. 3 GewO.). Als beharrliche Arbeitsverweigerung wird im allgemeinen nur das anzusehen sein, was aus einer gewissen nachhaltigen und absichtlichen Resistenz geschieht, namentlich nach vorhergegangener Aufforderung, also z. B. auch das wiederholte Blaumachen des Montags, während gelegentliche Entfernung von der Arbeit keine beharrliche Weigerung ist. Näheres hierüber wie über die verschiedenen Fälle von Arbeitsverweigerung, die sich auch als „Arbeitsversäumnis" deuten lassen, z. B. Maifeier u. dgl. mehr, s. beim Stichw. „Arbeitsversäumnis".

II. Wann darf der AN. die Arbeit ver-

weigern und wann nicht? Wenn sie zu einer gesetzlich verbotenen Zeit (Nachts, Sonntags, Ueberstunden, soweit diese gesetzlich verboten sind) erfolgen soll oder unsittlich oder unmöglich ist (nach Analogie der §§ 306 u. 309 BGB.). Gesetzlich zulässige Sonntags- und Ueberstundenarbeit muß er verrichten, wenn sie üblich und vereinbart ist; wird sie plötzlich angeordnet, so kann er sie nur aus dringenden Gründen verweigern (Flesch-Luppe, Komm. z. GewO. zu § 121). Welche Arbeit unmöglich ist, s. b. Stichw. „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung". Die Arbeit kann auch verweigert werden, wenn ein Grund zu sofortigem Austritt vorliegt. Vgl. die Stichw. „Entlassung", „Austritt", „Kontraktbruch", „Schadenersatz".

Eine Weigerung, „Streikarbeit" zu leisten, ist nicht als zulässige Weigerung anzusehen (vgl. GG. Stuttgart 27. Juni 1906). Denn wenn auch die Arbeiter Streikarbeit als unehrenhaft oder unsittlich ansehen, so ist diese Auffassung noch keine allgemeine, und das allgemeine Urteil hat in solchen Dingen zu entscheiden. Anders, wenn die Gattung dieser „Streik"arbeit sonst nicht in dem Betriebe üblich war (GG. Bremen bei Baum, Handb. Nr. 277).

Wie weit auswärtige Arbeit geleistet werden muß, ist beim Stichw. „Arbeitsstätte" erörtert.

Zu häuslichen Arbeiten sind gewerbliche Arbeiter (nach § 121 GewO.) nicht verpflichtet, wenn sie sich nicht selbst dazu verpflichtet haben (über Lehrlinge s. d. Stichw.). Den häuslichen Einrichtungen (Mittagszeit u. dgl.; wenn sie in Kost und Logis sind, auch Nachhausekommen u. dgl.) haben sie sich aber zu fügen. Weigern können sie sich auch — mangels besonderer Abmachung darüber —, zu bloßer Anwesenheit ohne Beschäftigung und zu Kontrollmeldungen ohne Arbeit zu erscheinen (Entscheidungen darüber bei Flesch-Luppe, Komm. GewO. S. 383 nachgewiesen und GKG. XV. Jg. S. 105).

Im übrigen haben die AN. die ihnen vertragsmäßig übertragenen oder mangels solcher Uebertragung die in dem Betriebe und nach ihrer Berufsstellung üblichen Arbeiten zu verrichten. Darüber unten bei IV.

III. Saumseligkeit und passive Resistenz. Etwas anders liegen die Dinge noch, wenn der AN. nicht ausdrücklich die Dienste zu leisten sich weigert, sondern wenn er aus Faulheit oder Resistenz die ihm übertragenen Arbeiten nicht oder zu langsam ausführt. Er gerät dann, nach der Ausdrucksweise des Gesetzes gesprochen, mit der Erfüllung seiner Arbeitspflicht in Verzug — also in allen drei Fällen bei Verschulden des AN. In solchem Falle übertriebener Saumseligkeit[1]) kann der AG. nach § 326 BGB. den AN. durch Ansetzung einer Ultimatum-Frist in Verzug setzen und die Annahme der Leistung nach Ablauf dieser Frist verweigern.

Die Rechtsfolgen solches Verzuges sind: Nach dem Ablaufe der Frist ist der AG. berechtigt, Schadenersatz wegen Nichterfüllung zu fordern oder von dem Vertrage zurückzutreten; also Entlassung oder Schadenersatz und natürlich keine Lohnzahlung, soweit nichts geleistet wurde. Ueber weitergehende Rechte des AG., also Entlassung neben Schadenersatz s. d. Stichw. „Kontraktbruch". Denn es können in solcher Arbeitsverweigerung die gröberen Momente des Vertragsbruches liegen und dann noch schärfere Rechtsfolgen auslösen. Dagegen kann er dann die Erfüllung der Arbeitsleistung nicht mehr verlangen. Ist nur ein Teil der Arbeit rückständig, so gilt dieses Recht der Schadensforderung für das Ganze oder des Rücktrittes nur dann, wenn die teilweise Erfüllung des Vertrages für den AN. kein Interesse mehr hat. Ist er in Verzug, so hat der AN. auch die etwa eintretende Unmöglichkeit der Leistung zu vertreten (vgl. d. Stichw. „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung").

Hat die Leistung der Arbeit, nachdem der AN. in Verzug geraten ist, kein Interesse mehr für den AG., so braucht er eine Frist, wenn die Arbeit gar nicht angetreten wurde, oder eine zweite Frist (wenn von Anfang an eine Fristbestimmung an die Erledigung der Arbeit geknüpft war) nicht erst anzusetzen, sondern hat sogleich die oben bezeichneten Rechte. Wird aber der AG. durch Fristüberschreitung nur unerheblich beeinträchtigt, so ist nach Analogie des § 634 BGB. das Rücktrittsrecht des AG. ausgeschlossen. Das dürfte auch für verschuldete Saumseligkeit bei Zeitlohn- und Akkordverträgen gelten.

IV. Verweigerung bestimmter Beschäftigungsarten. Sind dem AN. bestimmte Arbeiten oder Arbeiten einer bestimmten Gattung übertragen, so darf er die Ausführung anderer als dieser Arbeiten, wenn sie ihm dauernd aufgebürdet werden, verweigern.

---

[1]) Da der AG. den Verzug des AN. zu beweisen hat, wird übrigens die Angemessenheit der Fristsetzung sehr weitherzig ausgelegt werden müssen, also erst dann einwandfrei sein, wenn der AN. die durchschnittliche Leistungszeit langsamer Arbeiter ganz erheblich überschreitet.

Welche Arbeiten den Inhalt des Arbeitsvertrags bildeten, ist nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte zu entscheiden. Kein vernünftiger AN. wird sich weigern, vorübergehend mit Arbeiten, die ihn nicht wirklich herabsetzen, auszuhelfen. Auf die Dauer braucht er indessen nur solche Dienste zu verrichten, die er ausdrücklich übernommen hat oder die üblicherweise zu dem Umkreis der Arbeiten seines Tätigkeitsgebietes gehören.

Einige Beispiele zur Erläuterung: GG. Berlin entschied Okt. 1895, daß ein zweiter Maschinenmeister einer Druckerei verpflichtet sei, an einer fertig zugerichteten Maschine Bogen anzulegen. GG. Frankfurt a. M. (1. Dez. 1907), entschied, daß ein Musiker nicht ohne weiteres verpflichtet sei, kostümiert (als Indianer) zu spielen. Wer nur als Putzer in Arbeit gestellt ist, braucht (GG. Hamburg 27. Febr. 1900) keine gewöhnliche Maurerarbeit zu leisten. Eine junge Kontoristin, die wiederholt abgelehnt hatte, Briefe zur Post zu bringen, ist zu Recht entlassen worden (KG. Berlin, Jahrb. II S. 222). GG. Solingen (G. u. KG. XIV, S. 390) entschied, daß Weigerung wegen zu niedrigen Lohns, wenn die Höhe des Lohnsatzes nicht vereinbart, feststehend oder üblich ist, nicht Entlassungsgrund ist, da der AN. die Ausführung der Arbeit unter anderen, nicht ungerechtfertigten Bedingungen angeboten hatte. Wenn eine Anordnung nur aus Schikane erfolgt, braucht ihr nicht Folge geleistet zu werden.

V. Für **Handlungsgehilfen** ist im § 59 HGB. bestimmt, daß Art und Umfang der Dienstleistungen, wenn nichts Besonderes abgemacht ist, sich nach „Ortsgebrauch“ richten. Die Gerichte neigen mit Recht dazu, brüske Verweigerungen von „unpassenden“ oder „nicht zukommenden“ Dienstleistungen nicht zu berücksichtigen. Der Dünkel, daß der arbeitende Mensch zu allerlei Arbeiten zu gut sei, soll nicht großgezogen werden; denn er lähmt die Volkskraft und trübt die Beziehungen zwischen AG. und AN. Nur wenn die übertragene Arbeit durch ihre Art oder Dauer in erheblicher Weise von dem abweicht, was der AN. mit Rücksicht auf seine Achtung vor sich selbst sich und der Mitwelt schuldig ist, pflegen die Gerichte dem Handlungsgehilfen recht zu geben, wenn er sich weigert und wenn er bei Entlassung infolge der Weigerung Vergütung während der Kündigungsfrist beansprucht. E.

Arbeitszeit.

I. **Für erwachsene männliche Arbeiter** unterliegt die Arbeitszeit keinen Beschränkungen an Wochentagen, es sei denn, daß es sich um gesundheitsschädliche Betriebe handelt (s. u. bei III) oder um offene Verkaufsstellen (s. u. bei II) oder landesgesetzliche Vorschriften (Bergarbeiter; s. d. Stichw.). Über die Sonntagsarbeit s. dieses Stichwort. Ist aber auch die Arbeitszeit erwachsener männlicher Arbeiter im ganzen keinen Beschränkungen unterworfen als denen der Leistungsfähigkeit und der Wirtschaftlichkeit, so bricht sich doch mehr und mehr die Erkenntnis Bahn, daß der ausgeruhte, mit frischen Kräften täglich antretende Arbeiter und Angestellte auf die Dauer mehr leistet und dem Unternehmen nützlicher ist als der bis auf den letzten Rest täglicher Kraft ausgenützte. Diejenigen Unternehmungen, die nicht mit raschem Wechsel der Arbeiterschaft und raschem Verbrauch der Einzelkraft rechnen, sondern sich einen Stab tüchtiger eingearbeiteter Leute sichern wollen, werden daher in eigenstem Interesse die tägliche Arbeitszeit beschränken. Je nach der Art der Arbeit ist es sogar erwiesen, daß in kürzerer Tagesarbeit oft mehr geleistet, die Maschinen besser ausgenutzt, Generalunkosten gespart, das Kapital also besser verwertet wird als in längerer Arbeitszeit. Das hängt natürlich sehr von der Art der Beschäftigung ab. Für hochqualifizierte Arbeit, wie z. B. die der Optiker und Mechaniker im Zeißwerk zu Jena, hat Professor Abbe die beste Arbeitsintensität bei achtstündiger Arbeit herausgerechnet durch scharfsinnige Ermittelung eines „physiologischen Gleichgewichts“.

II. **In offenen Verkaufsstellen** (Ladengeschäften) und den dazu gehörigen Kontoren und Lagerräumen ist den Gehilfen, Lehrlingen und Arbeitern nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 10 Stunden zu gewähren (in Gemeinden mit mehr als 20 000 Einw. 11 Stunden). Für Gehilfen, Lehrlinge und Arbeiter, die ihre Hauptmahlzeit außerhalb des Geschäfts einnehmen, muß die Mittagspause mindestens 1½ Stunde betragen. Offene Verkaufsstellen müssen von 9 Uhr abends bis 5 Uhr morgens für den geschäftlichen Verkehr geschlossen sein. Das Offenhalten über 9 Uhr hinaus ist nur zulässig: 1. für unvorhergesehene Notfälle, 2. an höchstens 40 von der Ortspolizeibehörde zu bestimmenden Tagen, jedoch bis spätestens 10 Uhr abends, 3. nach näherer Bestimmung der höheren

Verwaltungsbehörde in kleineren Städten und ländlichen Gemeinden, sofern in denselben der Geschäftsverkehr sich vornehmlich auf einzelne Tage der Woche oder auf einzelne Stunden des Tages beschränkt. Der Ladenschluß von 8 Uhr abends bis 5 oder 7 Uhr morgens kann durch Anordnung der höheren Verwaltungsbehörde auf Antrag von mindestens zwei Drittel der beteiligten Geschäftsinhaber nach Anhörung der Gemeindebehörden für eine Gemeinde oder mehrere örtlich zusammenhängende Gemeinden bestimmt werden. Der 8 Uhr-Ladenschluß kann auch für einzelne Branchen und z. B. für alle Tage außer Sonnabend oder nur für den Winter erfolgen.

Zu derselben Zeit müssen dann auch alle Geschäfte ohne Angestellte schließen und Waren der betr. Art dürfen nicht feilgehalten werden.

Auf Antrag von mindestens einem Drittel der beteiligten Geschäftsinhaber hat die Verwaltungsbehörde die übrigen Geschäftsinhaber zur Äußerung darüber aufzufordern.

III. Für gesundheitsgefährliche Betriebe. Für eine Reihe von Betrieben, in welchen durch übermäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit die Gesundheit der Arbeiter gefährdet wird, können durch Beschluß des Bundesrats Dauer, Beginn und Ende der zulässigen täglichen Arbeitszeit und der zu gewährenden Pausen für alle, auch die erwachsenen Arbeiter, vorgeschrieben und die zur Durchführung dieser Vorschriften erforderlichen Anordnungen erlassen werden. Von derartigen Vorschriften sind bis jetzt folgende erlassen worden:

1. Für Bäckereien und Konditoreien (Bekanntm. v. 4. März 1896). (Konditoreien, in denen auch Bäckerwaren hergestellt werden, Bäckereien und Konditoreien, in denen nachts zwischen 8½ Uhr und 5½ Uhr morgens gearbeitet wird). Arbeitsschicht der Gehilfen 12 Stunden, mit einstündiger Pause 13 Stunden, Lehrlinge 10—12 Stunden, Arbeitsschichten in der Woche höchstens 7; zwischen 2 Schichten ununterbrochene Ruhe von mindestens 8 Stunden, Lehrlinge 10 bzw. 9 Stunden.

2. Für Getreidemühlen (Bekanntm. v. 26. April 1899 und 15.Nov. 1903). Ununterbrochene Mindestruhezeit von 8 Stunden, bei Dampfbetrieb der Mühlen 10 Stunden, bei Windmühlen nicht beschränkt, Verbot der Nachtarbeit für jugendliche Arbeiter.

3. Für Gast- und Schankwirtschaften (Bekanntm. v. 23. Jan. 1902). Für alle männlichen und weiblichen Angestellten, die mit dem Schank- und Speisewesen zu tun haben, 7 mal wöchentlich ununterbrochene Ruhezeit von 8 Stunden, oder jede dritte Woche Ruhezeit von 24 Stunden (in Gemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnern in jeder zweiten Woche), tägliche Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft 16 Stunden. Für Angestellte unter 16 Jahren Ruhezeit von 9 Stunden, Arbeitszeit 15 Stunden, und zwar nicht von 10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens. Mädchen von 16 bis 18 Jahren, welche nicht zur Familie des Arbeitgebers gehören, von 10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens nicht zur Bedienung der Gäste zu verwenden. Für die Angestellten, die nicht mit der Schank- und Speisewirtschaft zu tun haben, gelten die Bestimmungen nicht, also für Zimmermädchen, Dienstmädchen, Portiers, Hausknechte usw.

4. Für Bleihütten (Bekanntm. v. 16. Juni 1905). 8stündige Maximalarbeitszeit für bestimmte Beschäftigungen, 10stündige für die übrigen mit geringen Ausnahmen.

5. Für Akkumulatorenfabriken (Bekanntm. v. 6. Mai 1908). Für bestimmte Arbeiten 8stündige, durch 1½stündige Pause unterbrochene oder 6stündige ununterbrochene Maximalarbeitszeit.

6. Für Steinbrüche und Steinhauereien (Bekanntm. v. 31. Mai 1909). 9- bzw. 10stündiger Maximalarbeitstag für bestimmte Beschäftigungen.

7. Für Thomasschlackeanlagen (Bekanntm. v. 3. Juli 1909). 10stündiger Maximalarbeitstag für bestimmte Beschäftigungen.

8. Für Bleifarbenfabriken (Bekanntm. v. 26. Mai 1903). Nicht länger als 10 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden für alle Arbeiter, die mit Blei oder bleiartigen Stoffen in Berührung kommen.

9. Für Anlagen der Großeisenindustrie (Bekanntm. v. 19. Dez. 1908). Mindestens 2stündige Pausen (in Teilen von mehr als ¼ Stunde und einer 1stündigen) für alle Schichten, die länger als 8 Stunden dauern; vor dem Beginn der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit ununterbrochene Ruhezeit von 8 Stunden.

10. Für den Bergbau schreiben die Landesgesetze Beschränkungen der Arbeitszeit erwachsener Arbeiter vor (s. d. Stichw. „Bergarbeiter").

IV. Für Frauen, Jugendliche und Kinder ist die Arbeitszeit fast durchweg beschränkt. Dies ist die wichtigste Errungenschaft der Arbeiterschutzgesetze und eine unbedingte humanitäre Forderung. Hierüber ist das

Nähere bei den Stichworten „Frauenarbeit", „Jugendliche", „Kinderarbeit", „Gesundheitsfürsorge" (unter II) angegeben.

V. Die Arbeitszeit in Tarifverträgen. Immer mehr findet in Tarifverträgen eine Regelung der Arbeitszeit statt, und es sollte von beiden vertragschließenden Parteien darauf gesehen werden, daß feste Bestimmungen über die Arbeitszeit erwachsener Arbeiter in den Tarifvertrag aufgenommen werden, weil die Arbeitszeit in allerengstem Zusammenhang mit den Fragen der Entlohnung und mit der Leistungsfähigkeit im ganzen steht. In den Tarifverträgen, welche sich die Festsetzung der Arbeitsdauer angelegen sein lassen, ist diese der gesetzlichen Regelung, was Umfang und Individualisierung anlangt, weit voraus. E.

Arbeitszettel

s. Arbeits- und Lohnbücher.

Aushilfe, Anstellung zur

s. Arbeitsvertrag (unter IV).

Ausländer.

Ausländer unterliegen sowohl als AG. wie als AN. denselben gesetzlichen Bestimmungen wie Inländer. Beschränkungen in der Zulassung zum Gewerbe bestehen nur bezüglich des Gewerbebetriebs im Umherziehen, landesgesetzlich auch bezüglich des Gewerbebetriebs der juristischen Personen. Die Zulassung ausländischer Handlungsreisender ist meist in den Handelsverträgen geregelt. Soweit Ausländer ein Gewerbe betreiben dürfen, sind sie in der Auswahl ihrer Arbeiter unbeschränkt, ebenso umgekehrt inländische AG. in der Einstellung ausländischer Arbeiter (§ 41 GewO.). Dem Staat steht aber das unbeschränkte Recht der Ausweisung jedes Ausländers zu, und zwar nicht nur im Falle der armenrechtlichen Hilfsbedürftigkeit, der Begehung von strafbaren Handlungen, der politischen Agitation, sondern auch ohne besondere Gründe; doch erfolgt sie im allgemeinen nur, wenn der Ausländer „lästig" gefallen ist. Die Ausweisung wird in Preußen durch den Regierungspräsidenten verfügt und durch die Polizeibehörden ausgeführt; der Ausländer kann sich zu seinem Schutze an seinen Konsul oder Gesandten oder seine Regierung wenden. Die Heranziehung größerer Massen ausländischer Arbeiter erfolgt teils für Spezialarbeiten, teils wegen Mangels einheimischer Arbeiter (namentlich in der Landwirtschaft), vielfach aber nur zum Zwecke der Lohndrückerei; die ausländischen Arbeiter stehen großenteils auf tieferer Bildungsstufe, sind anspruchsloser, aber auch gewalttätiger und der Beeinflussung leichter ausgesetzt. Aus letzterem Grunde sollen sie leichter zum Kontraktbruch neigen und, obwohl über solche angebliche Kontraktbrüche nur sehr einseitiges Material vorliegt, das keinerlei Schlüsse darüber zuläßt, ob das Verlassen der Arbeit nicht sehr mit Grund erfolgt ist, sind in Preußen ministerielle Bestimmungen erlassen (v. 16. Jan. und 21. Dez. 1907 sowie 31. Mai 1909), wonach ausländische Arbeiter einer besonderen Legitimationskarte bedürfen, die ihnen im Falle des Kontraktbruchs nicht ausgestellt werden darf. Die Einstellung von Arbeitern ohne solche Legitimationskarte kann zwar niemandem verboten werden, sie wird aber dadurch verhindert, daß die Arbeiter, denen die Karte verweigert ist, gleichzeitig ausgewiesen werden. L.

Aussetzenlassen

s. Akkordvertrag, Aussperrung.

Aussperrung.

I. Was ist Aussperrung? Unter Aussperrung ist rechtlich (mit Prof. Lotmar in seinem Werk „Der Arbeitsvertrag") jede Behinderung des AN. durch den AG. an der Ausführung seiner vertraglich übernommenen Arbeitsleistung zu verstehen. Der Begriff Aussperrung umfaßt demnach sowohl die Aussperrung eines einzelnen Arbeiters aus dem Betrieb wie die Massenaussperrung. Es ist die „Nichtzulassung" zur Arbeit für einen AN., der laut Arbeitsvertrag ein Recht auf Zulassung zur Arbeit hat. (Ein Recht auf Zulassung zur Arbeit hat aber, wer 1. einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, 2. noch zu Recht in dem Arbeitsverhältnis steht, 3. dessen sofortige Entlassung ohne Kündigung unberechtigt ist.)

Diese juristische Definition trifft aber nicht das, was heute unter „Aussperrung" verstanden wird. Die Aussperrung wird vielmehr als wirtschaftlicher Begriff gefaßt.

Allgemein versteht man darunter — gleichgültig ob mit oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, ob mit oder ohne genügenden Grund sofortiger Entlassung, ob mit oder ohne genügenden Grund für die Nichtannahme der angebotenen Arbeitsleistungen — den Ausschluß von Arbeitern von der Arbeit aus Gründen des Arbeitskampfes.

Dieser Ausschluß kann sich gegen indivi-

duell bestimmte Arbeiter (die wegen einer Maifeier oder dgl. gefehlt haben, die gestreikt haben) oder gegen ganze Gruppen von Arbeitern („schuldige und nichtschuldige", die einer Organisation angehören oder Lohnverbesserungen wünschen usw.) richten.

Die Aussperrung hat die Funktion einer Repressalie, einer Strafe, eines Drucks zur Gefügigmachung.

II. Die rechtlichen Folgen der Aussperrung. A. Die Aussperrung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist ist Vertragsverletzung, wenn für sie nicht ein zur sofortigen Entlassung des AN. (§ 123 GewO.) berechtigender Grund vorliegt.

Ein Fall, wie der im Berliner Baugewerbe 1903 (s. Lotmar Bd. II, S. 142, Anm. 3) vorgekommene, in welchem das Ausbleiben am 1. Mai mit Aussperrung für den 2. Mai bestraft wurde, ist (entgegen Lotmars Ansicht) zweifellos privatrechtlich zulässig. Die Rechtsfolge unberechtigten Verlassens der Arbeit am 1. Mai ist (s. d. Stichw. „Arbeitsversäumnis") die Befugnis des AG., den AN. sofort zu entlassen. Er kann ihn also für den 2. Mai entlassen und für den 3. Mai wieder engagieren. Aber eben nur, weil der AN. selbst den Vertrag verletzt (gebrochen) hatte.

So muß bei solcher ‚Aussperrung' also jedesmal untersucht werden, welcher wirkliche rechtliche Tatbestand ihr zugrunde liegt.

Liegt ein solcher Grund zu sofortiger Entlassung nicht vor, so ist die Aussperrung eine rechtswidrige Entlassung, die als solche (s. d. Stichw. „Entlassung") zu Lohnforderung und Schadenersatz berechtigt. Ob die Aussperrung (Aussetzenlassen) auf bestimmte oder unbestimmte Zeit erfolgt, ist gleichgültig. Die gewerbegerichtliche Praxis sieht in einer auf bestimmte Zeit (z. B. einen Tag) erfolgenden Aussperrung eine Vorenthaltung von Lohn, was zu sofortigem Austritt des AN. unter Schadenersatzforderung berechtigt. Aber diese ganze Konstruktion (nur auf Grund der GewO.) ist ungenügend und gekünstelt.

Viel klarer und juristisch eiuwandfreier ist folgende Begründung der Rechtsfolgen:

Die kündigungslose unberechtigte Aussperrung ruft Verzug des AG. in der Annahme der ihm angebotenen Dienste hervor, begründet daher für den AN. subjektive Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, obwohl eine objektive Unmöglichkeit nicht vorliegt. Trotz dieses feinen Unterschiedes in der Unmöglichkeitslehre wird dieser Fall als Unmöglichkeit der Arbeitsleistung durch Verschulden des AG. zu betrachten sein und findet seine Erörterung in diesem Lexikon beim Stichw. „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung" bei II B. Ueber die Schadenersatzforderungen usw. s. dort.

Aber man wird noch weiter gehen dürfen und in besonders schwerwiegenden Fällen, in solcher Aussperrung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist einen Kontraktbruch sehen dürfen, selbst in dem Fall, daß das Arbeitsverhältnis nur unterbrochen, nicht geendigt wird. Darüber siehe die Erörterungen beim Stichw. „Kontraktbruch".

Schließt man sich dieser Ansicht an, daß in krassen Fällen der Tatbestand des Kontraktbruches vorliegt, der die wahlweise gegebenen Rechtsfolgen der §§ 323—325 BGB. kombiniert auslöst (s. die Ausführungen beim Stichw. „Kontraktbruch"), dann ist der AN. im Falle der Aussperrung hiernach sowohl zur Forderung von entgangenem Lohn und Schadenersatz wie auch zum Rücktritt vom Vertrag berechtigt, kann also die Arbeit sofort verlassen. Zum Teil eingeschränkt werden diese Sätze des BGB. nur für die in Zeitlohn beschäftigten gewerblichen Arbeiter, für die der § 124 GewO. den Rücktritt an die in diesem Paragraphen genannten Austrittsgründe bindet. Das ist eine bedauerliche Durchkreuzung des vom BGB. gegebenen Rechts. Hier bleibt für die gewerblichen Zeitlohnarbeiter dann nur die — allerdings recht gekünstelte — Auffassung, die Aussperrung als Lohnvorenthaltung (§ 124 Nr. 4) aufzufassen. Für alle anderen AN. gilt die Konstruktion nach BGB. und ist die Aussperrung zweifellos ein Grund sofortigen Austritts. Sie ist es besonders auch für alle AN., die längere als 14 tägige Kündigung haben, weil für sie laut § 124 a ein solcher „wichtiger Grund" genügt; und sie ist es für alle Akkordarbeiter, die bei nicht ausreichender Beschäftigung laut § 124 austreten können.

B. Die Aussperrung mit Einhaltung der Kündigungsfrist. Eine „Aussperrung" von Arbeitern, denen rechtmäßig unter Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt worden ist, oder denen gegenüber sofortige Entlassung gesetzlich zulässig ist (über solche Fälle s. das Stichw. „Entlassung"), ist nur ein wirtschaftliches Machtmittel im Wirtschaftskampf, aber keine Rechtsverletzung. Eine solche „Aussperrung" hat auch keine nachteiligen Rechtsfolgen für den AG., und der AN. kann daraus keinerlei Ansprüche herleiten.

Das hat mit der rechtlichen Betrachtung des Arbeitsvertrages so gut wie nichts zu tun.

C. Die Aussperrung als Verstoß gegen die guten Sitten. Die Aussperrung bekommt dadurch eine große soziale Schärfe, daß Arbeitgeberverbände dahinter stehen, durch deren Zusammenschluß die betreffenden AN., namentlich als „Kontraktbrüchige", überhaupt von der ganzen von ihnen erlernten Branche so gut wie ausgeschlossen werden. Darüber vgl. d. Stichw. „Schwarze Listen". Darin sieht man wegen der bewußten Schadenzufügung, die dem AN. damit geschieht, einen Verstoß gegen die guten Sitten und will diese Maßnahmen nach § 826 BGB. anfechten. Damit ist zurzeit jedoch nichts anzufangen. Ob eine solche Maßnahme gegen die guten Sitten verstößt, ist bestritten und wird vorderhand auch bestritten bleiben, da jede Partei und auch die Gerichte darüber verschiedener Ansicht sind und sein können. Wenn also nicht die Schadenzufügung als unerlaubte Handlung angesehen werden muß, so gibt es gegenwärtig keine gesetzliche Handhabe gegen das willkürliche Aussperren. Darüber s. d. Stichw. „Schadenersatz".

Indessen muß es als die ganz besondere Aufgabe der künftigen rechtspolitischen Entwicklung angesehen werden, bei arbeitsrechtlichen Fragen auch das Interesse der Allgemeinheit zu berücksichtigen und Verstöße gegen dieses Allgemeininteresse mit den gleichen Rechtsfolgen zu ahnden, wie es gegenüber Verstößen gegen das Interesse Einzelner geschieht. Unter diesem Gesichtspunkt an die Würdigung von Massenaussperrungen heranzutreten, ist durchaus berechtigt, ebenso wie an die Würdigung von Streiks. Man vgl. dazu auch d. Stichw. „Streikrecht". Vorderhand wäre mit dem Kontraktbruch, soweit er sich als deliktische Schädigung der Allgemeinheit darstellt, zu beginnen. Hierüber vgl. das Stichw. „Kontraktbruch" und, soweit es noch nicht geltenden Rechts ist, die Aufsätze von Flesch und von mir in der ‚Soz. Praxis' 1910.

In diesen Aufsätzen ist von Flesch gekennzeichnet worden, was für ein großes Unrecht das gegenwärtig geltende unbeschränkte Streik- und Aussperrungsrecht ist, und daß es die wichtigste Aufgabe heutiger Sozialpolitik sein müßte, hier das Arbeitsrecht zu reformieren, es aus einem Machtverhältnis in ein Rechtsverhältnis überzuführen. Hier betont er die Gleichartigkeit der Verletzung öffentlichen und privaten Rechts, sowohl wenn die Aussperrung oder der Streik *mit* ordnungsmäßiger Kündigung als auch wenn sie *ohne* solche erfolgt. Das ist gewiß richtig. Ich betonte daraufhin, daß wir mit Hilfe des geltenden Rechts nur auf dem Wege an das Problem herantreten können, daß der Begriff des Kontraktbruchs festgestellt, anerkannt und in der Rechtsprechung benutzt werde, und daß dieser Begriff des Kontraktbruchs auch auf solche Vertragsverletzungen ausgedehnt werde, die sich als grobe Verletzung öffentlicher Interessen darstellen (Angehörige von Verkehrsanstalten, Elektriker, Nahrungsmittelgewerbe u. dgl. mehr, ganz abgesehen von dem öffentlichen Interesse, das an dem gewerblichen Frieden überhaupt besteht). Wenn auch die herrschende Jurisdiktion solcher scharfen Betrachtung von groben Verletzungen des Arbeitsvertrages als Kontraktbruch nicht geneigt ist, so ist doch gar nicht an der höheren rechtlichen und ethischen Berechtigung solcher Auffassung zu zweifeln und noch viel weniger an ihrer hohen sozialen Bedeutung für die Entwicklung des öffentlichen und Privatrechts. Ein Anfang in der Beschränkung der Macht zur willkürlichen Aufhebung des Arbeitsvertrages (mit oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist) ist mit der Bestimmung der preußischen Berggesetznovelle über die Sicherheitsmänner (s. d. Stichw.) gemacht worden. Hier ist ein Weg weiteren Fortschrittes gezeigt, und der Ausbau der Lehre vom Kontraktbruch (s. d. Stichw.) ist eins der wichtigsten Mittel zur Erreichung des Zieles auf diesem Wege.

III. Ueber die **Pflichten des AG. gegenüber seinem Verband,** sich Aussperrungen u. dgl. anzuschließen, s. beim Stichw. „Koalitionsrecht". Die Frage der Rechtsgültigkeit der Aussperrungsklausel wird verschieden beurteilt. Man hielt sie bisher allgemein für gültig; es läßt sich dagegen aber einwenden, daß sie ja eine vom AG. willkürlich herbeizuführende Bedingung einschließt. Eine Erörterung darüber findet sich in einem Aufsatz von G. Baum, Soz. Praxis 1910, Nr. 31 (Sp. 831 fg.).

IV. Die rechtlichen Beziehungen des AN. zu seiner Organisation bei Aussperrungen sind die gleichen wie bei Arbeitseinstellungen, darüber s. d. Stichw. „Streikrecht".

E.

Austritt, sofortiger.

Der Austritt des Angestellten aus seiner Beschäftigung erfolgt normalerweise mit Ablauf der Zeit, für welche das Dienstverhältnis geschlossen ist, oder mit Ablauf der vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungs-

frist. Ein Austritt vor Ablauf dieser Termine, ein sofortiger Austritt ist nur zulässig mit Einverständnis des AG., in welchem Falle mangels anderer Vereinbarung mit dem Austritt auch der Anspruch auf Lohn oder Gehalt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortfällt, oder aber bei Vorliegen eines gesetzlichen Austrittsgrundes. Wer ohne Vorliegen eines solchen Grundes und ohne Einverständnis des AG. austritt, macht sich des Kontraktbruches schuldig (s. dieses Stichw.).

I. Allgemeine Bestimmungen. Die Austrittsgründe sind für die einzelnen Kategorieen der Angestellten gesetzlich verschieden geregelt. Auf diese gesetzlichen Gründe kann der Angestellte nicht im voraus verzichten. Außer den gesetzlich vorgesehenen Gründen können weitere Austrittsgründe vereinbart werden, und zwar auch in der Arbeitsordnung, dagegen können die gesetzlichen Gründe auch durch die Arbeitsordnung nicht beseitigt werden, auch dürfen andere als die in der Arbeitsordnung (s. dort) festgesetzten Austrittsgründe mit dem einzelnen Angestellten nicht vereinbart werden.

Bestimmte Formen für den Austritt bestehen nicht, er kann schriftlich oder mündlich erklärt werden, es genügt jede Aeußerung, welche die Absicht erkennen läßt, das Arbeitsverhältnis nicht fortzusetzen, auch bedingte Erklärungen genügen. Fortbleiben vom Dienst ist nur dann einem Austritt gleichzuachten, wenn die Umstände die Absicht nicht wieder einzutreten erkennen lassen; anderweitige Bestimmungen der Arbeitsordnungen, nach denen längeres unentschuldigtes Fernbleiben stets ohne weiteres als Austritt anzusehen ist, sind unwirksam, dagegen wird solches Fernbleiben meist einen Entlassungsgrund bilden, vgl. auch d. Stichw. „Arbeitsversäumnis“. Einen Grund für seinen Austritt braucht der Angestellte nicht anzugeben, dagegen muß er im Streitfalle das Vorhandensein eines solchen nachweisen, wenn er nicht als kontraktbrüchig erscheinen will. Bildet eine strafbare Handlung des AG. den Austrittsgrund, so ist vorherige Anzeige durch den AN. und gerichtliche Bestrafung nicht erforderlich. Die Austrittsgründe können an sich auch längere Zeit, nachdem sie eingetreten sind, geltend gemacht werden, nur für gewerbliche Arbeiter ist bestimmt, daß Tätlichkeiten und Beleidigungen nur innerhalb 1 Woche als Austrittsgründe dienen können; aber regelmäßig wird, soweit nicht gar ausdrücklich Verzeihung erfolgt ist, in längerer Fortsetzung der Arbeit trotz Kenntnis des Austrittsgrundes ein Verzicht auf seine Geltendmachung zu sehen sein. Es kann aber auf frühere Vorfälle zurückgegriffen werden, soweit spätere sich als Wiederholung oder Fortsetzung der früheren darstellen und mit ihnen zusammen einen Austrittsgrund bilden (z. B. fortgesetzte Verspätung der Lohnzahlung, wiederholte leichtere Beleidigungen, Häufung kleiner Schikanen durch den AG.).

II. Die Austrittsgründe. A. Gewerbliche Arbeiter. § 124 GewO. enthält 5 Austrittsgründe für Gesellen und Gehilfen:

1. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig werden;
2. wenn der AG. oder seine Vertreter sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen die Arbeiter oder gegen ihre Familienangehörigen zuschulden kommen lassen;
3. wenn der AG. oder seine Vertreter oder Familienangehörige derselben die Arbeiter oder deren Familienangehörige zu Handlungen verleiten oder zu verleiten versuchen oder mit den Familienangehörigen der Arbeiter Handlungen begehen, welche wider die Gesetze oder die guten Sitten laufen;
4. wenn der AG. den Arbeitern den schuldigen Lohn nicht in der bedungenen Weise auszahlt, bei Stücklohn nicht für ihre ausreichende Beschäftigung sorgt, oder wenn er sich widerrechtlicher Uebervorteilungen gegen sie schuldig macht;
5. wenn bei Fortsetzung der Arbeit das Leben oder die Gesundheit der Arbeiter einer erweislichen Gefahr ausgesetzt sein würde, welche bei Eingehung des Arbeitsvertrages nicht zu erkennen war.

Zu 1 ist zu bemerken, daß nicht jede vorübergehende Arbeitsunfähigkeit genügt, auch muß sie im Zeitpunkt des Austritts noch vorhanden sein, vgl. auch das Stichw. „Krankheit“. Unter die zu 2 und 3 genannten Vertreter fallen auch Werkmeister und Vorarbeiter, dagegen nicht Mitarbeiter. Bei Beleidigungen und Tätlichkeiten ist stets auch zu berücksichtigen, ob der Arbeiter seinerseits den AG. gereizt hat, ob er selbst auch sich gleiches hat zuschulden kommen lassen, welche Umgangsformen in den beteiligten Kreisen üblich sind usw. Beschuldigung und Untersuchung wegen eines im Geschäft begangenen Diebstahls, Betrugs usw.

sind nur dann Austrittsgrund, wenn sie leichtfertig, ohne genügende Verdachtsmomente oder in beleidigender Form erfolgen. Zu 4: Geringe und unverschuldete Verspätung oder Irrtum bei der Lohnzahlung ist Austrittsgrund nur bei häufiger Wiederholung; unzulässige Abzüge, insbesondere auch verbotene Aufrechnung (s. das Stichw. „Lohn- u. Gehaltszahlung") berechtigen zum Austritt, dagegen nicht schon Androhung von Abzügen. Ist kein Lohn vereinbart, so muß der für die Arbeit übliche (auch tarifmäßige) gezahlt werden, auch wenn der AN. den Anforderungen des AG. nach dessen Ansicht nicht genügt, anderenfalls ist der AN. zum Austritt berechtigt. Ungenügende Beschäftigung ist auch dann Austrittsgrund für den Akkordarbeiter, wenn den AG. keine Schuld daran trifft; dies gilt auch für die Heimarbeiter (s. dieses Stichw.), welche in einem Arbeitsverhältnis zum AG. stehen. Auch Aussperrung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist ist Austrittsgrund, da sie zugleich Verweigerung des zustehenden Lohnes enthält (s. das Stichw. „Aussperrung"). Zu 5: Die Gesundheitsgefahr kann in der Art der Arbeit, auch verlängerter Arbeitszeit, in den Betriebseinrichtungen, ev. auch in den Schlafräumen und ungenügender oder schlechter Kost liegen; besonders kommt auch Nichtbeachtung der gesundheitlichen Arbeiterschutzvorschriften in Betracht, vgl. das Stichw. „Gesundheitsfürsorge".

Andere Austrittsgründe gibt es gesetzlich nicht, insbesondere auch nicht Verheiratung einer Arbeiterin, Verbesserung der Stellung, notwendige Rückkehr ins Elternhaus, Schikanen durch Mitarbeiter usw. Dagegen können derartige Gründe in Betracht kommen, soweit das Arbeitsverhältnis auf mindestens 4 Wochen fest geschlossen oder eine längere als 14tägige Kündigungsfrist vereinbart ist. In solchem Fall genügt nach § 124a GewO. jeder wichtige Grund, d. h. jeder, der wichtiger erscheint als das Interesse des AG. an Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, aber nur Gründe, die in der Person des Arbeiters oder in seinem individuellen Arbeitsvertrag liegen, nicht auch solche aus dem Bereiche des kollektiven Arbeitsvertrages, wie z. B. das Verlangen Streikarbeit zu verrichten, Sympathiestreik, Verletzung des Tarifvertrages gegen andere Arbeiter usw.

B. Gewerbliche Lehrlinge. Der Lehrling kann die Lehre kündigungslos verlassen, wenn einer der Gründe unter A 1, 3, 5 vorliegen, ferner wenn der Lehrherr seine Pflichten in einer die Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung des Lehrlings gefährdenden Weise vernachlässigt, sein Recht der väterlichen Zucht mißbraucht oder zur Erfüllung seiner Pflichten unfähig wird (z. B. durch Konkurs, Verlegung des Betriebs nach auswärts, wesentliche Einschränkung oder Aufgabe des Betriebs, Entziehung der Befugnis zur Lehrlingshaltung). In der Probezeit, die, soweit nichts anderes vereinbart ist, 4 Wochen beträgt, ist außerdem freier Rücktritt zulässig, später nur wenn der Lehrling gemäß schriftlicher Erklärung zu einem anderen Gewerbe übergehen soll, und zwar mit 4 wöchiger Kündigungsfrist; innerhalb 9 Monaten darf der Lehrling dann in demselben Gewerbe nicht beschäftigt werden.

C. Betriebsbeamte usw. Betriebsbeamte u. dgl. können austreten, wenn ein wichtiger Grund vorhanden ist (siehe zu A letzter Absatz), als solcher gilt insbesondere:

1. wenn der AG. oder seine Vertreter sich Tätlichkeiten oder Ehrverletzungen gegen sie zu schulden kommen lassen;
2. wenn der AG. die vertragsmäßigen Leistungen nicht gewährt;
3. wenn bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses ihr Leben oder ihre Gesundheit einer erweislichen Gefahr ausgesetzt sein würde, welche bei Eingehung des Dienstverhältnisses nicht zu erkennen war.

D. Handlungsgehilfen. Auch Handlungsgehilfen berechtigt jeder wichtige Grund zum Austritt. Als solcher gilt, soweit nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen: 1. wenn der Handlungsgehilfe zur Fortsetzung seiner Dienste unfähig wird, 2. wenn der Prinzipal das Gehalt oder den gebührenden Unterhalt nicht gewährt, 3. wenn der Prinzipal den ihm nach § 62 HGB. obliegenden Verpflichtungen (s. „Gesundheitsfürsorge") nachzukommen sich weigert, 4. wenn sich der Prinzipal Tätlichkeiten, erhebliche Ehrververletzungen oder unsittliche Zumutungen gegen den Handlungsgehilfen zuschulden kommen läßt oder es verweigert, den Handlungsgehilfen gegen solche Handlungen eines anderen Angestellten oder eines Familienangehörigen des Prinzipals zu schützen.

E. Handlungslehrlinge. Für sie gelten die Austrittsgründe zu D, ferner Vernachlässigung der Pflichten gegen den Lehrling, Uebergang zu einem anderen Gewerbe und freier Rücktritt während der Probezeit (s. zu B).

F. Sonstige Angestellte. Besondere Austrittsgründe bestehen für Berg-

arbeiter (s. dort), Gesinde (s. dort), Landarbeiter (s. dort), ferner für Schiffsmannschaften, Flößer usw., für alle übrigen gilt § 626 BGB., nach welchem jeder wichtige Grund (s. zu A) zum Austritt berechtigt.

III. Anfechtung wegen Betrugs und Irrtums. Sofortiger Austritt ist außer beim Vorhandensein eines gesetzlichen Austrittsgrundes auch zulässig im Falle berechtigter Anfechtung des Dienstvertrages wegen Betrugs oder Irrtums; der Betrug oder Irrtum muß sich aber auf wesentliche Dinge beziehen, bei deren Kenntnis der Abschluß des Vertrages nicht erfolgt sein würde, z. B. auf die Art der Tätigkeit oder die Stellung, Höhe der Nebenbezüge, Streik im Betriebe oder Verhängung der Sperre über denselben, Nichtanerkennung des Tarifs. Die Anfechtung muß unverzüglich nach Kenntnis von dem Irrtum erfolgen.

IV. Schadenersatzansprüche. Bei Austritt ohne genügenden Grund hat der AG. gegen den AN. Anspruch auf Schadenersatz wegen Kontraktbruchs (s. dieses Stichw.), der AN. kann den verdienten Lohn insoweit nicht beanspruchen, als seine bisherigen Leistungen kein Interesse für den AG. haben, also insbesondere bei Akkordlohn den Akkordbetrag nur abzüglich der Kosten der Fertigstellung.

Bei begründetem Austritt hat der AG. keinen Anspruch gegen den AN. Der mit Grund austretende AN. kann vom AG. Ersatz des durch Aufhebung des Vertrages entstehenden Schadens beanspruchen, wenn der Austrittsgrund ein vertragswidriges[1]) Verhalten des AG. darstellt, also in den meisten Fällen mit Ausnahme derer, welche in der Person des AN. ihren Grund haben (Arbeitsunfähigkeit, Verheiratung usw.), und bei selbstverschuldetem Irrtum des AN. (der sich z. B. nicht erkundigt hat, ob Streik oder Sperre besteht). Der Schadenersatz besteht beim AN. regelmäßig in der Forderung von Lohn (und ev. Ersatz für Kost und Logis) bis zum Ablauf der vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist; der AG. kann jedoch den Gegenbeweis erbringen, daß der AN. inzwischen anderweit Verdienst hatte oder haben konnte. Das erneute Angebot der Arbeit nach Abstellung des Austrittsgrundes (Nachzahlung des Lohns, Beschaffung von Akkordarbeit, Beseitigung der Gesundheitsgefahr) beseitigt den Schadenersatzanspruch nicht, wenn dem AN. die Wiederaufnahme der Arbeit nach Lage der Umstände nicht zugemutet werden kann, andernfalls erst vom Tage des Wiederangebots der Arbeit nach Abstellung des Austrittsgrundes. L.

[1]) Schuldhaft braucht das Verhalten nicht zu sein, auch der ohne Schuld des AG. ungenügend beschäftigte Akkordarbeiter kann Schadenersatz verlangen.

Auswärtige Arbeit

s. Arbeitsstätte und Reisekosten.

Ausweisung

s. Ausländer.

Behinderung zur Arbeitsleistung

s. Unmöglichkeit der Arbeitsleistung.

Bergarbeiter.

I. Allgemeines. Die Rechtsverhältnisse der Bergarbeiter sind in manchen Punkten anders gestaltet, als es das Recht anderer Arbeiter ist. Das liegt in der Besonderheit ihres Gewerbes begründet. Ihr Sonderrecht erstreckt sich aber nur so weit, wie die besonderen Berggesetze eine ausdrückliche Regelung geben. Darüber hinaus gilt auch für sie das allgemeine Arbeitsrecht. Ein Reichsberggesetz gibt es noch nicht. Wir geben im folgenden wesentlich das (für Deutschland wichtigste)[1]) preußische Bergrecht, berücksichtigen aber auch das sächsische und bayerische. In Preußen gilt das Berggesetz v. 24. Juni 1865, das aber gerade in den uns hier angehenden Teilen („Von den Bergleuten und den Betriebsbeamten" § 80 u. ff.) gänzlich umgestaltet worden ist und erst durch die Novellen v. 14. Juni 1892, v. 14. Juli 1905 und v. 28. Juli 1909 seinen Inhalt bekommen hat; das bayerische datiert v. 20. März 1869/30. Juni 1900 und stimmt fast in allen wesentlichen Bestimmungen mit dem preuß. Gesetz oder der GewO. überein. Das sächsische ist v. 16. Juni 1868.

II. Kündigung, Entlassung, Austritt. Das Vertragsverhältnis zwischen dem Bergwerksbesitzer (wir nennen diesen auch hier künftig AG. = Arbeitgeber) und dem Bergmann (AN.) kann, wenn nichts anderes verabredet ist, durch eine jedem Teile freistehende vierzehn Tage vorher zu erklärende Kündigung aufgelöst werden (nach

[1]) Es ist in den meisten kleineren deutschen Staaten rezipiert und gilt so in $^9/_{10}$ von Deutschland.

sächsischen Bergrecht 4 Wochen, wenn nichts anderes vereinbart ist). Werden andere Kündigungsfristen vereinbart, so müssen sie für beide Teile gleich sein. Vereinbarungen, welche dieser Bestimmung zuwiderlaufen, sind nichtig. Es kann vereinbart werden, daß sofortige Entlassung oder sofortiger Austritt zulässig sei.

Ohne Einhaltung der vereinbarten Kündigung kann sofortige Entlassung oder sofortiger Austritt aus besonderen vom Gesetz angegebenen Gründen erfolgen:

a) sofortige Entlassung (§ 82 preuß. Berggesetz) im wesentlichen aus den gleichen Gründen wie sonst im Arbeitsrecht nach der GewO. (s. d. Stichw. „Entlassung"); also: wegen Täuschung des AG. beim Vertragsschluß durch Vorzeigen falscher Zeugnisse oder dgl.; wegen Diebstahls, Veruntreuung, liederlichen Lebenswandels; wegen unbefugten Verlassens der Arbeit oder beharrlicher Verweigerung der Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag; wegen Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegen den Bergwerksbesitzer, dessen Stellvertreter oder Familienangehörigen; wegen vorsätzlicher und rechtswidriger Sachbeschädigung; wegen Verleitung von Mitarbeitern oder Vorgesetzten usw. zu unerlaubten Handlungen; wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit oder abschreckender Krankheit. Dazu kommt, während diese Gründe mit denen in § 123 GewO. fast wörtlich übereinstimmen, an Stelle des 4. Grundes der GewO. hier der: wenn sie eine sicherheitspolizeiliche Vorschrift bei der Bergarbeit übertreten oder sich groben Ungehorsams gegen Betriebsanordnungen oder Vorgesetzte schuldig machen.

Nach sächsischem Gesetz (§ 80) berechtigt zu sofortiger Entlassung: wiederholter Ungehorsam und Beleidigungen, Aufreizung zum Ungehorsam, vorsätzliche oder fahrlässige Gefährdung von Leben und Gesundheit anderer Art, wiederholte Arbeitsversäumnis oder unentschuldigte für länger als einen Tag, Arbeitsverweigerung, kriminelle Vergehen, gefährliche Trunkenheit, Tätlichkeiten gegen Kameraden, Arbeitseinstellung infolge vis maior.

b) sofortiger Austritt (§ 83 preuß. Berggesetz wörtlich übereinstimmend mit GewO. § 124 1—4) ist zulässig wegen: Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit; wegen Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen des AG. oder dessen Stellvertreter; wegen Verleitung zu unerlaubten Handlungen durch den AG., dessen Vertreter oder Angehörige; wegen Nichtzahlung des schuldigen Lohns, bei Gedingelohn wegen nicht ausreichender Beschäftigung oder wegen widerrechtlicher Übervorteilungen.

c) Außer diesen Gründen kann jeder Teil aus anderen wichtigen Gründen das Arbeitsverhältnis sofort lösen, wenn es auf mindestens 4 Wochen oder wenn eine längere als 14 tägige Kündigungsfrist vereinbart ist.

d) Das bayerische Berggesetz fügt den Gründen sofortigen Austritts (s. oben bei b) noch hinzu: wenn Gesundheitsgefahr bei Fortsetzung der Tätigkeit vorliegt, wenn durch Betriebsunterbrechung an drei oder mehr aufeinanderfolgenden Schichten keine Arbeit gewährt werden kann. Das sächs. Gesetz (§ 80) nennt als Gründe: Mißhandlung durch Vorgesetzte und Zumutung unsittlicher Handlungen, Zwang zu gefährlichen Arbeiten ohne die erforderlichen Sicherheitsmaßregeln, nicht ordnungsmäßige Auszahlung des Lohnes, Aussetzenlassen ohne Lohnzahlung auf mehr als zwei Tage, Einziehung zu Militärpflicht ohne die Kündigungsfrist einhalten zu können, Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit.

e) Für Betriebsbeamte, aufsichtführende Personen, Steiger, Maschinen- und Bautechniker, Chemiker, Zeichner u. dgl. gilt 6 wöchige Kündigung; sofortige Vertragsauflösung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, insbesondere in den Fällen, die für Bergarbeiter (s. oben) sofortigen Auflösungsgrund abgeben (s. §§ 89 u. 90 des preuß. Ges.). Hervorzuheben ist nur, daß der Beamte sofort die Aufhebung des Dienstverhältnisses verlangen kann, wenn der Bergwerksbesitzer oder dessen Stellvertreter Anordnungen ergehen läßt, welche gegen den Betriebsplan oder gegen sicherheitspolizeiliche Vorschriften verstoßen, oder wenn er die Mittel zur Ausführung der von der Bergbehörde getroffenen polizeilichen Anordnungen verweigert. Das bayerische Gesetz (§§ 113 u. 114) führt auch hier noch einige Gründe mehr an; das sächsische (§ 69) nennt nur strafrechtliche Vergehen und Verbrechen, ferner ganz allgemein Verletzung der Dienstpflicht und Bestechlichkeit.

III. Arbeitsbuch und Zeugnis (Abkehrschein). Die Vorschriften über das von dem minderjährigen Bergarbeiter zu führende Arbeitsbuch und diejenigen über den jedem großjährigen Bergmann auszustellenden Abkehrschein entsprechen fast genau dem allgemeinen Gewerberecht. Auch hier ist nur über Art und Dauer der Beschäftigung zu bescheinigen, nur auf Verlangen des AN. auch über Führung und Leistungen. Besondere Merkmale am

Zeugnis sind verboten. Ohne Abkehrschein wird kein Bergmann wieder in Arbeit genommen. Ueber alle weiteren Fragen s. die Stichw. „Arbeits- und Lohnbücher“ und „Zeugnis“. Das sächsische Berggesetz (§ 76) schreibt Zeugnis über Verhalten und Ursache des Abgangs vor.

IV. Arbeitsordnung. Das sächsische Berggesetz hatte schon viel früher als das preußische die Arbeitsordnung obligatorisch gemacht, aber nur für Bergwerke mit wenigstens 10 Arbeitern, ebenso das bayerische Berggesetz; in Preußen ist die Arbeitsordnung seit 1892 obligatorisch für alle Bergwerke, ohne Rücksicht auf die Zahl der Arbeiter.

Die Bestimmungen über Erlaß und Inhalt der Arbeitsordnung sind ganz ähnlich denjenigen im allgemeinen Gewerberecht, wegen ihrer Wichtigkeit aber nach dem Bergrecht doch hier kurz auszuführen:

Erlaß der Arbeitsordnung muß spätestens 4 Wochen nach Eröffnung des Betriebs geschehen, vor dem Erlaß ist den großjährigen Arbeitern bzw. dem Arbeiterausschuß Gelegenheit zu geben, sich über den Inhalt zu äußern. Die Arbeitsordnung sowie jeder Nachtrag ist der Bergbehörde einzureichen, die sie prüft, aber nicht ausdrücklich zu genehmigen hat; der AG. ist aber bei Strafe verpflichtet, gesetzmäßig erhobene Einwände zu berücksichtigen. Das Inkrafttreten erfolgt durch Aushang. (In Sachsen hat die Ortsverwaltungsbehörde die Abänderung ungesetzlicher Bestimmungen der Arbeitsordnung anzuordnen.)

Die Arbeitsordnung muß Bestimmungen enthalten (§ 80 b des preuß. Gesetzes): 1. über Anfang und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit, über die Zahl und Dauer der Pausen, über die Voraussetzungen der Verpflichtung zur Leistung von Ueber- und Nebenschichten (außer bei Gefahren und Notfällen), über die Ein- und Ausfahrt bei Arbeiten unter Tage und über die Ueberwachung der Anwesenheit der Arbeiter in der Grube; 2. über die zur Festsetzung des Schichtlohns und zur Abnahme ermächtigten Personen, über den Zeitpunkt des Abschlusses des Gedinges, über die Beurkundung und Bekanntmachung des Gedinges, über die Voraussetzungen einer Veränderung oder Aufhebung des Gedinges sowie über die Art der Bemessung des Lohnes für den Fall, daß keine Vereinbarung über das Gedinge zustande kommt; 3. über Zeit und Art der Anrechnung der Lohnzahlung, über Lohnberechnung bei ungenügend oder vorschriftswidrig beladenen Fördergefäßen und Ueberwachung dieses Verfahrens der Lohnzahlung durch die Vertrauensmänner der Arbeiter und die Vertreter des AG. sowie über den Beschwerdeweg; 4. sofern es nicht bei den gesetzlichen Bestimmungen verbleibt: über Kündigung, Entlassung und Austritt; 5. sofern Strafen vorgesehen sind, über Art und Höhe, Festsetzung, Einziehung und Zweck dieser Strafen sowie den Beschwerdeweg; 6. sofern Lohnverwirkung für Kontraktbruch (§ 80 Abs. 2: nicht über den Betrag des durchschnittlichen Wochenlohns!) ausbedungen wird, über die Verwendung der verwirkten Beträge; 7. über die etwaige Verabfolgung und Berechnung der Betriebsmaterialien und Werkzeuge.

Mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses können in die Arbeitsordnung Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen, auf dem Bergwerke bestehenden Einrichtungen sowie über das Verhalten minderjähriger Arbeiter außerhalb des Betriebes aufgenommen werden.

Andere als die in der Arbeitsordnung oder im Gesetz (s. oben) festgesetzte Entlassungs- und Austrittsgründe dürfen nicht vereinbart, andere als die in der Arbeitsordnung festgesetzten Strafen nicht verhängt werden. Unvorschriftsmäßige Arbeitsordnungen sind auf Anordnung der Bergbehörde durch vorschriftsmäßige zu ersetzen. Ueber alles übrige (Rechtswirksamkeit der Arbeitsordnung u. dgl.) s. d. Stichw. „Arbeitsordnung“, da die rechtliche Behandlung die gleiche ist.

V. Arbeiterausschüsse. Auf Bergwerken mit in der Regel mindestens 100 Arbeitern müssen Sicherheitsmänner (s. d. Stichw.) und ein Arbeiterausschuß vorhanden sein. Alles Nähere hierüber ist beim Stichw. „Arbeiterausschüsse“ ausgeführt.

VI. Arbeitszeit und Gesundheitsfürsorge. Die Oberbergämter sind nach § 197 des preuß. Berggesetzes verpflichtet zu prüfen, ob mit Rücksicht auf die den Gesundheitszustand der Arbeiter beeinflussenden Betriebsverhältnisse eine Festsetzung der Dauer, des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit geboten ist (sanitärer Maximalarbeitstag). Gegebenenfalls trifft das Oberbergamt nach Anhörung eines Gesundheitsbeirats die hierzu erforderlichen Festsetzungen.

(Ein Gesundheitsbeirat besteht für jeden Oberbergamtsbezirk.)

Neben dieser den Bergbehörden beigelegten allgemeinen Befugnis gelten für die in Steinkohlen-

bergwerken unterirdisch beschäftigten Arbeiter nach dem G. v. 14. Juli 1905 folgende besonderen Vorschriften (§§ 93 b—e): die regelmäßige Arbeitszeit darf für den einzelnen Arbeiter durch die Ein- und Ausfahrt nicht um mehr als ½ Stunde verlängert werden. Ein etwaiges Mehr der Ein- oder Ausfahrt ist auf die Arbeitszeit anzurechnen. Eine Verlängerung der Arbeitszeit, welche zur Umgehung der vorstehenden Bestimmungen erfolgt, ist unzulässig. Als Arbeitszeit gilt die Zeit von der Beendigung der Seilfahrt bis zu ihrem Wiederbeginne. Für Arbeiter, welche an Betriebspunkten, an denen die gewöhnliche Temperatur mehr als + 28° C beträgt, nicht bloß vorübergehend beschäftigt werden, darf die Arbeitszeit 6 Stunden täglich nicht übersteigen. Als gewöhnliche Temperatur gilt diejenige, welche der Betriebspunkt bei regelmäßiger Belegung und Bewetterung hat. Es darf nicht gestattet werden, an Betriebspunkten, an denen die gewöhnliche Temperatur mehr als + 28° C beträgt, Ueber- oder Nebenschichten zu verfahren. Vor dem Beginn sowohl einer regelmäßigen Schicht als einer Nebenschicht muß für den einzelnen Arbeiter eine mindestens 8 stündige Ruhezeit liegen. Auf jedem solchen Bergwerke müssen Einrichtungen vorhanden sein, welche die Feststellung der Zahl und Dauer der von den einzelnen Arbeitern in den letzten 12 Monaten verfahrenen Ueber- und Nebenschichten ermöglichen.

Zur Beachtung und Verhütung gesundheitlicher Gefahren in Bergwerken sind die Sicherheitsmänner da (s. d. Stichw.)

Die Arbeit von Frauen unter Tage ist verboten, über Tage für einige Tätigkeiten beschränkt (hierüber s. d. Stichw. „Frauenarbeit").

Ueber die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter und Kinder s. d. Stichw. „Jugendliche Arbeiter" und „Kinderarbeit".

Für die Sonntagsarbeit gelten die Bestimmungen der GewO. (s. d. Stichw. „Sonntagsarbeit").

VII. Lohnzahlung, Lohneinbehaltung, Strafgelder u. dgl. Die Bestimmungen der GewO. über die Art der Lohnzahlung (Verbot des Trucksystems usw.) und über Lohneinbehaltungen (nicht über den Wochenlohn hinaus!) — §§ 115—119a — finden Anwendung auf AG. und AN. in Bergwerken; s. hierüber das Stichw. „Lohn- und Gehaltzahlung".

Einige Besonderheiten, die sich in den Berggesetzen finden, müssen aber noch hervorgehoben werden:

Erfolgt die Lohnberechnung auf Grund abgeschlossener Gedinge, so ist der Bergwerksbesitzer verpflichtet, den Rauminhalt oder, falls die Arbeitsleistung aus dem Gewichtsinhalt der Fördergefäße ermittelt wird, das Leergewicht am Fördergefäße deutlich ersichtlich zu machen. Für Waschabgänge, Halden und sonstige beim Absatz der Produkte gegen die Fördermenge sich ergebende Verluste dürfen dem Arbeiter Abzüge von der Arbeitsleistung oder dem Lohne nur mit Genehmigung der Bergbehörde gemacht werden. Genügend und vorschriftsmäßig beladene Fördergefäße bei der Lohnberechnung in Abzug zu bringen, ist verboten. Ungenügend oder vorschriftswidrig beladene Fördergefäße müssen insoweit angerechnet werden, als ihr Inhalt vorschriftswidrig ist (Verbot des sog. Wagennullens). Der Bergwerksbesitzer ist verpflichtet, zu gestatten, daß die Arbeiter auf ihre Kosten durch einen aus ihrer Mitte von dem ständigen Arbeiterausschuß oder, wo ein solcher nicht besteht, von ihnen gewählten Vertrauensmann das Verfahren bei Feststellung der ungenügenden oder vorschriftswidrigen Beladung und des bei der Lohnberechnung anzurechnenden Teils der Beladung überwachen lassen. Durch die Ueberwachung darf eine Störung des Betriebes nicht herbeigeführt werden (§ 80 c).

Ist im Falle der Fortsetzung der Arbeit vor demselben Arbeitsort das Gedinge nicht bis zu dem in der Arbeitsordnung bestimmten Zeitpunkte abgeschlossen, so ist der Arbeiter berechtigt, die Feststellung seines Lohnes nach Maßgabe des in der vorausgegangenen Lohnperiode für dieselbe Arbeitsstelle gültig gewesenen Gedinges zu verlangen.

Strafbestimmungen, welche das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen, dürfen in die Arbeitsordnung nicht aufgenommen werden. Daß andere als die in der Arbeitsordnung vorgesehenen Strafen über den Arbeiter nicht verhängt werden dürfen, wurde schon erwähnt.

Geldstrafen dürfen in jedem einzelnen Falle die Hälfte des für die vorhergegangene Lohnperiode ermittelten durchschnittlichen Tagesverdienstes derjenigen Arbeiterklasse nicht übersteigen, zu welcher der Arbeiter gehört; die im Laufe eines Monats (Kalendermonats) gegen einen Arbeiter wegen ungenügender oder vorschriftswidriger Beladung von Fördergefäßen verhängten Strafen (Disziplinar- oder Ordnungsstrafen) dürfen in ihrem Gesamtbetrage 5 M. nicht übersteigen.

Die Verwendung der Strafgelder muß, wie schon oben näher angegeben, zum Besten der Arbeiter erfolgen.

Das Recht des Bergwerksbesitzers, Schadenersatz wegen ungenügender oder vorschriftswidriger Beladung der Fördergefäße zu verlangen, wird durch diese Bestimmungen nicht berührt.

Die wegen Uebertretungen dieser Bestimmungen dem Bergwerksbesitzer angedrohten Strafen sind in §§ 207 fg. des preuß. Berggesetzes angegeben.

Das sächs. Berggesetz § 81/82 regelt die Lohnzahlung bei sofortiger Entlassung und sofortigem Austritt in der auch sonst anerkannten Weise. Hervorzuheben ist nur, daß bei sofortiger Entlassung wegen Betriebseinstellung auf Grund höherer Gewalt Lohnforderung ausdrücklich nur bis zum Abgange, nicht (wie in den anderen Fällen) bis zum Ablauf der Kündigungsfrist verlangt werden kann. Bei Differenzen hat die Ortsverwaltungsbehörde regelnde Befugnisse.

VIII. Verschiedenes. Das Koalitionsrecht (§§ 152/53 GewO.) ist dem Bergarbeiter ausdrücklich gewährt.

Den Betriebsbeamten (preuß. Ges. § 88) ist außer den schon oben (bei II, am Ende) mitgeteilten Besonderheiten der Kündigungsfristen, Austritts- und Entlassungsgründen noch (durch § 90 a) die Lohn- und Gehaltsfortzahlung auf 6 Wochen hinaus gewährt im Falle der Dienstverhinderung durch unverschuldetes Unglück. Dies gilt auch dann, wenn das Dienstverhältnis wegen dieses Vorkommnisses aufgehoben wird. Eine Vereinbarung, die dem zuwiderläuft, ist nichtig. Der Angestellte muß sich den Betrag anrechnen lassen, der ihm für diese Zeit der Dienstbehinderung auf Grund der gesetzlichen Krankenversicherung (nicht auch Beträge aus freiwilliger Versicherung) gewährt wird. E.

Berufsvereine, Recht der

s. Vereins- und Versammlungsrecht.

Beschäftigung, unwürdige

Unwürdige Beschäftigung als Gegenstand des Arbeitsvertrages hat rechtlich nur als Grund zur Arbeitsverweigerung Bedeutung. Hierüber s. unter Arbeitsverweigerung.

Beschäftigung, Recht auf

s. Aussperrung.

Beschäftigungszeugnisse

s. Zeugnis.

Besorgungen

s. Botenrecht und Geschäftsbesorgung.

Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker.

Einem teilweise besonderen Recht unterstehen technische Angestellte, Arbeiterbeamte, oder wie man sie sonst nennen will, d. h. eine Gruppe, die nicht zu den gewerblichen Arbeitern im engeren Sinne und nicht zu den Handlungsgehilfen gehört. Für sie gilt wiederum Verschiedenes, je nachdem ob sie in gewerblichen Betrieben beschäftigt sind oder in solchen, die nicht der GewO. unterstehen.

I. Die in gewerblichen Betrieben beschäftigten „Betriebsbeamten“ u. dgl. sind nach der Bestimmung des § 133 a GewO. solche Personen, die gegen feste Bezüge beschäftigt sind und (nicht lediglich vorübergehend) mit der Leitung oder Beaufsichtigung des Betriebes oder einer Abteilung des Betriebes beauftragt oder mit höheren technischen Dienstleistungen betraut sind. Es sind dies also die Betriebsbeamten, Werkmeister, Maschinentechniker, chemo-technologische (nicht lediglich wissenschaftliche!) Mitarbeiter, Zeichner, Faktoren, Küchenchefs, Oberinnen, Direktricen, Braumeister u. dgl., aber eben immer unter der Voraussetzung, daß sie betriebsleitende, beaufsichtigende Stellungen haben oder höhere technische Arbeitsleistungen verrichten. Sie unterstehen den Bestimmungen der §§ 133 a—f der GewO., d. h. es ist abweichend von den gewöhnlichen Regeln für sie bestimmt: abweichende Kündigungsfristen (gesetzlich 6 Wochen vor Kalendervierteljahrsschluß, vertraglich nicht weniger als 1 Monat; Ausnahmen bei höher bezahlten Angestellten — § 133 ab — und aushilfsweise Angestellten — § 133 ac —); besondere Angabe der Gründe für kündigungslose (sofortige) Entlassung und Austritt — §§ 133 c und 133 d — (das Nähere s. b. Stichw. „Kündigung“, „Austritt“, „Entlassung“); die Lohneinbehaltungsvorschriften des § 119 a GewO. finden auf sie keine Anwendung; für die Konkurrenzklausel ähnliche Bestimmungen wie im HGB., darüber s. d. Stichw. „Konkurrenzklausel“. Die Besonderheiten für Gehaltfortzahlung bei Ar-

beitsversäumnis und Krankheit finden bei diesen Stichw. ihre Erörterung.

Sind diese Angestellten nicht gegen feste Bezüge angestellt (z. B. in Akkord beschäftigt, nur auf Trinkgelder angewiesen oder auch sonst in einer Zeitentlohnung entschädigt, die immer nach Unter- oder Ueberzeit in einzelnen Fällen schwankt, also speziell Oberkellner, Zuschneider, Poliere) so unterstehen sie nur den allgemeinen Bestimmungen über gewerbliche Arbeiter. Für sie gelten für gewöhnlich auch nicht die Tarifverträge.

II. Die nicht in gewerblichen (nicht der GewO. unterstehenden) **Betrieben Angestellten** (Bergbau, Eisenbahnen, Landwirtschaft, Landwirtschaftliche Nebenbetriebe u. dgl.). Soweit deren Verhältnisse in diesem Lexikon eine Erörterung zu erfahren haben, ist dies bei den Stichw. „Bergarbeiter“ und „Landarbeiter“ geschehen. BGB. §§ 611 bis 630 (die Bestimmungen über den Dienstvertrag), insbesondere §§ 622 und 626 (6 wöchige Kündigung auf Kalendervierteljahrsschluß und sofortiger Austritt aus wichtigen Gründen) finden auf sie Anwendung. Auf Näheres einzugehen, ist hier nicht der Ort. Man vgl. darüber z. B. die verschiedenen sehr guten Aufsätze in den Schriften d. Ges. f. soz. Ref. Heft 26 und 27. Es sei nur betont, daß für diese eben Landes- und Sondergesetze die Rechtslage modifizieren und daß auf sie die Besonderheiten der §§ 133 a—f GewO. keine Anwendung finden. Das schließt nicht aus, daß allgemeines Arbeitsrecht, wie es in diesem Lexikon verzeichnet wird, auch auf diese AN.-Gruppen in wesentlichsten Punkten anzuwenden ist. E.

Betriebsgeheimnisse, Verletzung der
s. Unlauterer Wettbewerb (bei III).

Betriebsordnung
s. Arbeitsordnung und Gesundheitsfürsorge.

Bonus
s. Prämiensystem.

Botenrecht.

Angestellte werden häufig als Boten zu Besorgungen verwendet; bei manchen Gruppen von AN. — wie Hausburschen, Ausgehern u. dgl. bildet das sogar die Regel. Diese Besorgungen fallen nicht unter den Begriff der „Geschäftsbesorgung“ (s. d. Stichw.), wie sie bei höheren Angestellten und anderen Gruppen von AN. vorliegt, sondern es sind hier nur Uebermittler eines fremden Willens, Ausführer niederer Botendienste gemeint. Hierbei können Irrtümer und böswillige Entstellungen vorkommen. Es fragt sich, wer dann die Folgen zu tragen hat.

Im allgemeinen gilt der Bote als ein Organ des Auftraggebers, etwa als der verlängerte Arm des Auftraggebers. Dieser hat also für den Schaden einzustehen, den das Organ, dessen er sich bedient, verschuldet. Er kann aber einen daraus entstandenen Vertrag, der gegen seinen Willen auf solche Weise abgeschlossen ist, anfechten; dies muß aber unverzüglich geschehen, nachdem der Auftraggebende Kenntnis von dem Irrtum erlangt hat. Alles das tritt auch ein, wenn der Bote böswillig gehandelt hat. Aber es trifft das alles nur den Auftraggeber des Boten, der den Fehler gemacht hat; also wenn der Bote seine Bestellung an einen Boten des anderen Teils richtig ausgerichtet hat, dieser dann aber den Fehler begangen hat, so hat der Auftraggeber des ersten Boten hierfür nicht einzustehen, es sei denn, daß bei der Auftraggebung ausdrücklich gesagt oder stillschweigend vorauszusetzen war, daß der Bote an den anderen Teil persönlich die Besorgung gelangen lassen sollte. Wieweit sich der geschädigte Auftraggeber an dem Boten schadlos halten kann, auch für Verlust oder Beschädigung von anvertrautem Gut, s. d. Stichw. „Schadenersatz und Schadenhaftung“. E.

Detailreisende
s. Reisende und Gewerbebetrieb (II d).

Dienstbotenverhältnis
s. Gesinderecht.

Dienstvertrag
s. Arbeitsvertrag.

Einigungsämter.

Differenzen über Lohn- oder Arbeitsbedingungen können nicht nur zwischen dem einzelnen AG. und AN. entstehen, sondern auch zwischen einem AG. und seinen sämtlichen AN. oder denen einer bestimmten Gruppe, ebenso auch zwischen mehreren AG.

und ihren AN. und endlich auch zwischen den Organisationen der AG. und AN. Die Differenzen sowohl über die künftigen Arbeitsbedingungen wie über Auslegung und Anwendung vereinbarter Bedingungen können zu Arbeitskämpfen, Streiks, Aussperrungen, Sperren, Boykotts, schwarzen Listen usw. führen, wenn sich die Parteien nicht verständigen und einigen. Deshalb hat auch die Allgemeinheit ein großes Interesse an ihrer Beilegung.

Vielfach suchen einzelne staatliche oder kommunale Organe eine Vermittlung und Einigung herbeizuführen, namentlich bei Streiks oder Aussperrungen, die sich über große Gebiete erstrecken, wie bei der letzten Bauarbeiteraussperrung; vor allem haben aber die Gewerbegerichte (s. dieses Stichw.) als Einigungsämter zu fungieren. Die Gewerbegerichte haben auf Antrag eines oder beider Streitteile eine Vermittlung zu versuchen, sie können und sollen aber auch von sich aus den Beteiligten die Anrufung nahe legen. Sie können zu diesem Zwecke beteiligte AG. und AN. vorladen und vernehmen. Beteiligte, die bei Anrufung des Gewerbegerichts von einer Seite der Vorladung nicht Folge leisten oder nicht einen Vertreter (Betriebsleiter, Prokuristen) senden, können in Geldstrafe bis zu 100 Mk. genommen werden. Freilich sind sie nur verpflichtet, vor dem Vorsitzenden zu erscheinen und Auskunft zu geben, zu Verhandlungen mit dem Gegner sind sie nicht verpflichtet, der Vorsitzende soll aber möglichst dahin wirken, daß sie sich auch zur Anrufung des Gewerbegerichts entschließen. Wenn beide Teile anrufen, haben sie für die Verhandlung Vertreter zu bestellen, die aber zu den beteiligten AG. und AN. gehören müssen, also z. B. nicht Gewerkschaftsbeamte sein dürfen. Das Einigungsamt besteht aus dem Vorsitzenden des Gewerbegerichts und Vertrauensmännern der AG. und AN. in gleicher Zahl; die Vertrauensmänner werden von den Parteien bezeichnet und, falls dies nicht geschieht, vom Vorsitzenden ernannt; sie dürfen nicht selbst beteiligt sein, können aber Beisitzer des Gewerbegerichts, Gewerkschaftsbeamte oder andere Personen sein. Das Einigungsamt sucht die Verhältnisse aufzuklären, ev. durch Vernehmung von Auskunftspersonen, und hat eine Einigung zu versuchen; gelingt diese nicht, so hat es einen Schiedsspruch zu fällen, der zu veröffentlichen ist und über dessen Annahme sich die Parteien innerhalb bestimmter Frist zu erklären haben, Nichterklärung gilt als Ablehnung. Ein Schiedsspruch kommt nicht zustande, wenn die Stimme der Vertrauensmänner der beiden Teile sich gegenüberstehen und der Vorsitzende sich der Stimme enthält.

Die Einigungsämter der Gewerbegerichte haben teilweise große Erfolge in der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, in der Schaffung und Auslegung von Tarifverträgen erzielt. Ihr etwas schwerfälliger Apparat, die Notwendigkeit formeller Anrufung, die oft als Schwäche des einen Teils erscheint, der Ausschluß der Organisationen von den Verhandlungen u. a. haben aber immer mehr dazu geführt, daß in ganz formloser Weise Verhandlungen vor dem Vorsitzenden allein stattfinden, die häufiger und schneller zu einer Einigung führen, vor allem auch bei Streitigkeiten in Einzelbetrieben und ebenso bei solchen, die sich über ein größeres Gebiet erstrecken. Uebrigens haben sich mit der Zeit die Organisationen immer mehr daran gewöhnt, ohne unparteiischen Vorsitzenden selbst miteinander zu verhandeln und sich zu einigen. Viele Tarifverträge sehen paritätische Kommissionen zur Ueberwachung der Einhaltung der Tarife und zur Entscheidung von Streitigkeiten vor, sog. Schlichtungskommissionen, Tarifüberwachungskommissionen, Tarifämter, die dann auch bei Entstehung größerer Differenzen und beim Abschluß neuer Verträge in Tätigkeit treten. Kommt dabei keine Einigung zustande, so wird vielfach ein unparteiischer Vorsitzender zugezogen. Der dem Reichstag vorliegende Gesetzentwurf über die Arbeitskammern (s. dieses Stichw.) will auch diesen die Aufgabe zuweisen, als Einigungsamt zu fungieren, ohne daß ihre Tätigkeit von derjenigen der GG. abgegrenzt wäre oder überhaupt neben jener notwendig erschiene.

Soweit lediglich Innungsmeister und ihre Gesellen Differenzen haben und für die Innung ein besonderes Einigungsamt durch Statut eingesetzt ist, ist dieses zuständig, wenn die Parteien nicht die Anrufung des Gewerbegerichts vorziehen.

Auch die Kaufmannsgerichte können in gleicher Weise wie die Gewerbegerichte bei Kollektivstreitigkeiten zwischen Kaufleuten und Handlungsgehilfen als Einigungsämter fungieren, sind aber, da solche Streitigkeiten noch selten sind, nur vereinzelt und ohne Erfolg in Tätigkeit getreten. L.

Einrichtungen des Betriebes
s. Gesundheitsfürsorge.

Einzelakkord
s. Akkordvertrag, Akkordsysteme.

Entlassung, sofortige.

I. Allgemeines. Sofortige Entlassung ist Aufhebung des Dienstverhältnisses durch den AG. vor Ablauf der Zeit, für die es abgeschlossen ist, oder vor Ablauf der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist. Diese ist nur zulässig mit Einverständnis des AN., (in welchem Falle mangels anderer Vereinbarung mit der Entlassung auch die Zahlung des Lohns oder Gehalts fortfällt), oder beim Vorhandensein eines gesetzlichen oder vereinbarten Entlassungsgrundes; anderenfalls liegt Kontraktbruch des AG. vor. Die gesetzlichen Entlassungsgründe sind für die einzelnen Kategorieen von Angestellten verschieden festgesetzt, auf sie kann nicht im voraus verzichtet werden, auch nicht in der Arbeitsordnung. Neben den gesetzlichen Gründen können weitere Entlassungsgründe vereinbart werden; soweit Arbeitsordnungen (s. dieses Stichw.) vorgeschrieben sind, aber nur in der Arbeitsordnung selbst, nicht in Verträgen mit den einzelnen Arbeitern; vereinbarte Entlassungsgründe dürfen aber nicht gegen die guten Sitten verstoßen, ebensowenig dem Ermessen des AG. einen so freien Spielraum lassen, daß die Gleichheit der Kündigungsfristen (s. d. Stichw. „Kündigung“) aufgehoben erscheint; es ist also keine sofortige Entlassung zulässig z. B. wegen Nichtbefolgung irgendeiner Anweisung, Unzufriedenheit des AG. mit den Leistungen oder dem Verhalten des AN.

Für die Entlassung sind keinerlei Formen vorgeschrieben, sie kann schriftlich oder mündlich und kann bedingt erfolgen, es genügt jede Kundgebung, aus der zu erkennen ist, daß der AG. den AN. nicht mehr beschäftigen will oder kann, z. B. „Ich habe keine Arbeit mehr für Sie“, „Sie können gehen“, „Sie brauchen nicht wiederzukommen“, dagegen nicht: „Wenn Ihnen das nicht paßt, können Sie gehen“. Eine Entlassung liegt auch in der Entziehung der vertragsmäßigen Beschäftigung, in der Entziehung der Gelegenheit zum Verdienen von Trinkgeldern, wenn diese einen wesentlichen Teil des Lohnes bilden, im Aussetzenlassen, wenn der AN. nicht damit einverstanden ist, wie auch in der Aussperrung auf unbestimmte Zeit (s. d. Stichw. „Aussperrung“). Die Entlassung muß aber durch irgendwelche Handlung oder Worte erfolgen, die Bestimmung einer Arbeitsordnung, daß als entlassen anzusehen ist, wer 2 Tage ohne Entschuldigung fehlt, ist nicht rechtswirksam. Ein Entlassungsgrund braucht bei der Entlassung nicht angegeben zu werden, im Streitfall muß aber der AG. das Vorhandensein eines solchen beweisen; dabei können auch Entlassungsgründe geltend gemacht werden, die erst *nach* der Entlassung eingetreten oder bekannt geworden sind. Gerichtliche Anzeige oder Bestrafung ist bei strafbaren Handlungen nicht Voraussetzung der Entlassung. Für einzelne Entlassungsgründe der gewerblichen Arbeiter ist vorgeschrieben, daß der AG. sie nur noch eine Woche, nachdem er von ihnen Kenntnis erhalten hat, geltend machen kann; Arbeitsunfähigkeit muß, wenn sie zur Entlassung berechtigen soll, im Augenblick der Entlassung noch fortbestehen. Im übrigen sind Fristen zur Geltendmachung nicht vorgesehen, doch gelten die Verfehlungen als verziehen, wenn nicht bald nach Kenntnis Entlassung erfolgt oder gar ausdrücklich auf Geltendmachung verzichtet wird; auch ist nachträgliche Entlassung unzulässig, wenn wegen der betr. Handlung eine Bestrafung erfolgt oder Kündigung eintritt. Doch kann auf frühere Vorkommnisse zur Beurteilung späterer zurückgegriffen werden, um Wiederholung oder Beharrlichkeit nachzuweisen.

II. Die Entlassungsgründe. A. *Gewerbliche Arbeiter.* Für die der Gewerbeordnung unterstehenden Arbeiter sind im § 123 GewO. die nachfolgenden 8 Entlassungsgründe angegeben:

1. wenn sie bei Abschluß des Arbeitsvertrages den AG. durch Vorzeigung falscher oder verfälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, sie gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum versetzt haben;
2. wenn sie eines Diebstahls, einer Entwendung einer Unterschlagung, eines Betrugs oder eines liederlichen Lebenswandels sich schuldig machen;
3. wenn sie die Arbeit unbefugt verlassen haben oder sonst den nach dem Arbeitsvertrag ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigern;
4. wenn sie der Verwarnung ungeachtet mit Feuer und Licht unvorsichtig umgehen;
5. wenn sie sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen den AG. oder seine Vertreter oder gegen die Familienangehörigen des AG. oder seiner Vertreter zuschulden kommen lassen;
6. wenn sie einer vorsätzlichen und rechtswidrigen Sachbeschädigung zum Nachteile

des AG. oder eines Mitarbeiters sich schuldig machen;
7. wenn sie Familienangehörige des AG. oder seiner Vertreter oder Mitarbeiter zu Handlungen verleiten oder zu verleiten versuchen oder mit Familienangehörigen des AG. oder seiner Vertreter Handlungen begehen, welche wider die Gesetze oder die guten Sitten verstoßen;
8. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig oder mit einer abschreckenden Krankheit behaftet sind.

Zu 2 braucht der durch den Diebstahl usw. Geschädigte nicht der AG. zu sein, die Handlung muß aber während der Dauer des Arbeitsverhältnisses begangen sein; auch Diebstahls- oder Betrugsversuch genügen regelmäßig, der Täter muß aber stets das Bewußtsein der Rechtswidrigkeit gehabt haben, Mitnahme von Abfällen in der Annahme, daß diese erlaubt sei, ist kein Entlassungsgrund. Unter liederlichen Lebenswandel gehört auch wiederholte Trunkenheit. Zu 3 vgl. über unbefugtes Verlassen d. Stichw. „Arbeitsversäumnis", auch Nichtantritt der Arbeit fällt darunter, es muß aber Beharrlichkeit vorliegen, also längeres, wiederholtes oder gegen Verbot erfolgendes Wegbleiben; ist der AN. im guten Glauben, daß er wegbleiben dürfe, oder hat er einen triftigen Grund zum Fortbleiben, so ist der AG. nicht zur Entlassung berechtigt. Ueber Verweigerung der obliegenden Pflichten vgl. „Arbeitsverweigerung"; auch sie muß beharrlich sein, ist aber auch dann Entlassungsgrund, wenn sie in gutem Glauben erfolgt. Zu den Pflichten gehören nur die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, Anordnungen bezüglich seines sonstigen Verhaltens (z. B. Zugehörigkeit zu einer Organisation) braucht der AN. nicht zu befolgen. Zu 4: Die Verwarnung kann vor allem auch durch die Arbeitsordnung oder Unfallverhütungsvorschriften erfolgen. Zu 5: Zu den Vertretern gehören auch Werkmeister, Vorarbeiter u. dgl., bei Beurteilung des Verhaltens des AN. ist stets auch zu prüfen, ob er durch den AG. gereizt worden ist oder dieser die Tätlichkeiten oder Beleidigungen erwidert hat, und welcher Verkehrston in den beteiligten Kreisen herrscht. In einer selbst unrichtigen Anzeige des AN. gegen den AG. bei der Polizei oder Gewerbeaufsicht wegen Verletzung der Arbeiterschutzbestimmungen ist an sich keine Beleidigung zu sehen. Zu 6: Ueber Sachbeschädigung s. dieses Stichw., grobe Fahrlässigkeit genügt nicht zur Entlassung, ebensowenig Tierquälerei. Unter 7 fällt auch Verleitung zum Kontraktbruch. Zu 8: Die Arbeitsunfähigkeit muß von einiger Dauer sein und muß im Zeitpunkt der Entlassung noch fortbestehen, bei längerer Krankheit löst sich das Arbeitsverhältnis nicht von selbst, sondern nur durch ausdrückliche Entlassung. Die übrigen 7 Entlassungsgründe können nur noch innerhalb einer Woche nach Kenntnis geltend machen.

Andere als die obigen 8 Gründe berechtigen nicht zur Entlassung, insbesondere nicht Tätlichkeiten und Schikanen gegen Mitarbeiter, längere Betriebsstörungen, Tod des AG., Verkauf des Geschäfts, Aufhetzung der Arbeiter, da der Grundsatz der „wichtigen Gründe" nicht gilt. Letzterer gilt gemäß § 124 a GewO. nur, wenn der Arbeitsvertrag auf länger als 4 Wochen abgeschlossen oder eine längere als 14 tägige Kündigungsfrist vereinbart ist. Dann können nach Lage des einzelnen Falles auch obige Gründe so wichtig erscheinen, daß dem AG. die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann, aber auch dann müssen es Gründe des individuellen Arbeitsvertrages sein, vor allen Dingen jeder Kontraktbruch (s. d. Stichw.); Aussperrungsbeschluß des Arbeitgeberverbandes, Streik anderer Arbeiter, Zugehörigkeit des AN. zu einer Gewerkschaft bilden keinen Entlassungsgrund.

B. Gewerbliche Lehrlinge. Für gewerbliche Lehrlinge gelten die Entlassungsgründe unter A, ferner wiederholte Verletzung der Pflichten zur Folgsamkeit, Treue, Fleiß und anständigem Betragen sowie Vernachlässigung des Fortbildungsschulbesuches. Während der Probezeit (s. Lehrlingswesen) kann außerdem jederzeit auch ohne besondere Gründe Entlassung eintreten.

C. Betriebsbeamte usw. Für Betriebsbeamte u. dgl. gilt der Grundsatz der „wichtigen Gründe" (s. zu A), als solche gelten bei ihnen insbesondere:
1. wenn sie beim Abschlusse des Dienstvertrages den AG. durch Vorbringung falscher oder verfälschter Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, sie gleichzeitig verpflichtenden Dienstverhältnisses in einen Irrtum versetzt haben;
2. wenn sie im Dienste untreu sind oder das Vertrauen mißbrauchen;
3. wenn sie ihren Dienst unbefugt verlassen oder den nach dem Dienstvertrag ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigern;
4. wenn sie durch anhaltende Krankheit oder durch eine längere Freiheitsstrafe oder

Abwesenheit an der Verrichtung ihrer Dienste verhindert werden;
5. wenn sie sich Tätlichkeiten oder Ehrverletzungen gegen den AG. oder seinen Vertreter zuschulden kommen lassen;
6. wenn sie sich einem unsittlichen Lebenswandel ergeben.

Unter 2 fällt auch Aufhetzung der Arbeiter. Bei welcher Dauer Abwesenheit, Krankheit usw. einen Entlassungsgrund bildet, bemißt sich nach Lage des Einzelfalls, Krankheiten bis zu 6 Wochen, militärische Uebungen bis zu 8 Wochen fallen regelmäßig nicht darunter; hierüber vgl. das Stichw. „Krankheit".

D. Handlungsgehilfen. Auch für sie gelten die „wichtigen Gründe" (s. zu A), als solche gelten, soweit nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen, insbesondere: 1. wenn der Handlungsgehilfe im Dienste untreu ist oder das Vertrauen mißbraucht oder ohne Einwilligung des Prinzipals ein Handelsgewerbe betreibt oder im Handelszweig des Prinzipals für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte macht, 2. wenn er seinen Dienst während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unbefugt verläßt oder sich beharrlich weigert, seinen Dienstverpflichtungen nachzukommen, 3. wenn er durch anhaltende Krankheit, durch eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit oder durch eine die Zeit von 8 Wochen übersteigende militärische Dienstleistung an der Verrichtung seiner Dienste verhindert wird, 4. wenn er sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Prinzipal oder dessen Vertreter zuschulden kommen läßt.

E. Kaufmännische Lehrlinge. Die Entlassungsgründe sind die gleichen wie zu D, ferner ist während der Probezeit die Entlassung unbeschränkt zulässig.

F. Sonstige Angestellte. Für Gesinde oder Landarbeiter, Bergleute (s. diese Stichw.), Schiffsmannschaften und Flößer gelten besondere Bestimmungen bezüglich der Entlassungsgründe, für die übrigen Angestellten gelten gemäß § 626 BGB. die „wichtigen Gründe" (s. zu A).

III. Anfechtung wegen Betrugs und Irrtums. Sofortige Entlassung ist auch zulässig, wenn der AG. zur Anfechtung des Vertrages wegen Betrugs oder Irrtums berechtigt ist; Betrug und Irrtum müssen sich aber auf wesentliche Dinge beziehen, d. h. solche, bei deren Kenntnis ein verständiger AG. den Arbeitsvertrag nicht abgeschlossen haben würde. Zur Anfechtung berechtigen deshalb nach Lage des Falls unrichtige Angaben über frühere Beschäftigungen und Vorbildung, nicht dagegen ohne weiteres Irrtum des AG. über Unbescholtenheit, Organisationszugehörigkeit des Arbeiters; ein solcher Irrtum berechtigt nur dann zur Anfechtung, wenn der AN. ausdrückliche Fragen des AG. falsch beantwortet hat oder es sich um Stellen (z. B. Vertrauensposten) handelt, bei welchen gewisse Eigenschaften vorausgesetzt werden. Stellt sich heraus, daß der AN. den gestellten Anforderungen nicht völlig entspricht, so ist sofortige Entlassung nicht zulässig, selbst wenn der AN. erklärt hat, daß er der Tätigkeit gewachsen sei; nur, wenn der AN. die fragliche Beschäftigung überhaupt nicht beherrscht, obwohl der AG. es nach seinen Angaben annehmen mußte (z. B. ein Korrespondent, der keinen Brief in fremder Sprache schreiben kann, ein Chauffeur oder Fuhrmann, der noch nie gefahren hat), ist der AG. zur Entlassung berechtigt, im übrigen ist es seine Sache, sich vorher genau zu erkundigen und ev. eine Probezeit festzusetzen oder ein Probestück fertigen zu lassen. Vgl. auch das Stichw. „Mängel der Arbeitsleistung".

IV. Ansprüche bei sofortiger Entlassung. Der ohne genügenden Grund zu unrecht entlassene AN. kann Erfüllung des Vertrages, d. h. Fortzahlung des Gehalts bis zum Ablauf der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist und für die gleiche Zeit ev. Entschädigung für freie Station sowie Ersatz der voraussichtlichen entgangenen Provisionen, Gratifikationen usw. verlangen oder Schadenersatz wegen Kontraktbruchs (s. dieses Stichw.).

Ist die Entlassung zu Recht erfolgt, so hört regelmäßig der Lohnanspruch mit dem Tage (bei Wochen-, Tage- oder Stundenlohn mit der Stunde) der Entlassung auf. Eine Ausnahme gilt nur für Betriebsbeamte und Handlungsgehilfen, wenn sie entlassen werden, weil sie an der Verrichtung der Dienste durch unverschuldetes Unglück (Unfall, Krankheit, ungerechte Verhaftung, nicht auch militärische Uebungen) verhindert sind, und zwar auf die Dauer on 6 Wochen vom Beginn der Erkrankung usw. ab; dabei müssen sie sich die Beträge abziehen lassen, die ihnen aus einer Zwangskranken- oder Unfallversicherung zustehen, vgl. das Stichw. „Krankheit", insbesondere auch bezüglich der vertragsmäßigen Ausschließung dieser Ansprüche. Bezüglich der Arbeiter kann lediglich eine Verpflichtung des AG. auf Grund einer Haftpflicht (s. dieses Stichw.) in Frage kommen. Auf seinen verdienten Lohn hat der wegen vertragswidrigen Verhaltens entlassene Arbeiter insoweit keinen Anspruch, als seine Leistungen kein Interesse für den AG. haben, insbesondere kann der AG,

bei Akkordlohn von dessen Gesamtbetrag die Summe abziehen, welche er für Fertigstellung des Akkordes durch einen anderen Arbeiter aufwenden muß, während bei unverschuldeter Entlassung von der Akkordsumme der Teil zu zahlen ist, welcher dem bisher fertig Gestellten entspricht. In gleicher Weise ist der AG. bei Entlassung wegen vertragswidrigen Verhaltens des AN. berechtigt, Ersatz des durch die Entlassung ihm ev. entstehenden Schadens zu verlangen, s. d. Stichw. „Schadenersatz". L.

Erfinderschutz für Angestellte.

Der Schutz der von Angestellten gemachten Erfindungen und die Rechtsverhältnisse zwischen AG. und AN. bezüglich der von letzteren entworfenen Muster, Modelle usw. entbehren bisher noch der besonderen Regelung. Nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen ist der gegenwärtige Rechtszustand etwa folgender:

I. Erfindungen. Für die Frage, wer eine von einem Angestellten gemachte patentfähige Erfindung verwerten darf, ist in erster Linie der Dienstvertrag maßgebend. Ist vereinbart, daß alle Erfindungen, die der Angestellte während der Dauer seines Vertrages in seinem Arbeitsgebiete macht, dem AG. zugute kommen, oder ist der Angestellte speziell beauftragt, Erfindungen zu machen, so darf nur der AG. ein Patent anmelden, der AN. darf es auch nicht nach Beendigung des Dienstvertrages; der AG. kann im Fall der Anmeldung durch den AN. Einspruch erheben. Auch darüber hinaus steht dem AG. nach der bisherigen Rechtsprechung der Patentanspruch zu, wenn der AN. die Erfindung auf seinem speziellen Arbeitsgebiet bei Erfüllung seiner dienstlichen Verpflichtungen mit Werkzeugen und Material des AG. gemacht hat. Fällt die Erfindung dagegen nicht in sein Arbeitsgebiet oder macht er sie nicht bei Erfüllung seiner Dienstpflichten und ohne Auftrag oder Anregung des AG., so hat der AG. keinen Anspruch auf das Patent. Letzteres gilt auch, wenn der AN. dabei Material oder Werkzeug des AG. verwendet hat, dieser hat auch dann nur einen Anspruch auf Ersatz für das verwendete Material usw. Ungültig als gegen die guten Sitten verstoßend ist ein Vertrag, der dem AG. Anspruch auch auf die Erfindungen des AN. geben würde, die nicht in sein spezielles Arbeitsgebiet fallen. Aber auch darüber hinaus erscheint es notwendig, den Angestellten, die nicht speziell für Erfindungen angestellt sind, die Ausnutzung ihrer Erfindungen zu gestatten oder ihnen wenigstens einen Anteil an dem Ertrage zu garantieren.

II. Muster, Modelle, Entwürfe usw. Bezüglich der musterschutzfähigen Gebrauchs- und Geschmacksmuster gilt das gleiche wie zu I. Bezüglich der nichtpatentfähigen Erfindungen und nicht eintragungsfähigen Gebrauchs- und Geschmacksmuster, der Entwürfe für Bauten, Modelle für Maschinen usw., welche der AN. im Auftrage des AG. anfertigt, gilt jedenfalls, daß auch dann, wenn sie eigene geistige Arbeit des AN. sind, während der Dauer des Dienstvertrages nur dem AG. das Recht der Verwertung zusteht. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht dem AN., soweit nicht durch Vertrag das Gegenteil abgemacht ist, die Verwertung seiner Ideen zu; das Eigentum an den einzelnen Modellen, Entwürfen usw. verbleibt dem AG. Der AN. hat aber auch schon während des Dienstvertrages das Recht, sich Kopieen aus eigenem Material außerhalb der Arbeitszeit zu fertigen zur Verwendung nach Beendigung des Dienstverhältnisses. S. auch das Stichw. „Unlauterer Wettbewerb". L.

Erholungsurlaub
s. Urlaub.

Erkrankung
s. Krankheit.

Fabrikgeheimnisse, Verletzung der
s. Unlauterer Wettbewerb (bei III).

Faulheit
s. Mängel der Arbeitsleistung.

Fehlerhaftigkeit der Arbeit
s. Mängel der Arbeitsleistung.

Fortbildungs- und Fachschulbesuch.

Die meisten Knaben und Mädchen verlassen mit dem vollendeten 14. (teilweise schon 13.) Lebensjahr die Schule und treten in eine Lehrstelle oder als ungelernte Arbeiter in eine Arbeitsstelle ein; nur im ersteren Falle empfangen sie eine Berufsausbildung, aber selbst diese ist heutzutage vielfach sehr mangelhaft (s. das Stichw. „Lehrlingswesen"). Die Lehr-

linge werden lange Zeit nur mit untergeordneten Handlangerarbeiten beschäftigt, und vor allem findet eine allgemeine Weiterbildung des Lehrlings nicht statt. Diese allgemeine Weiterbildung wie auch die Vertiefung der in der Lehre gewonnenen Fachkenntnisse sollen die Fortbildungsschulen leisten, während Fachschulen aller Art (Gewerbe-, Baugewerks-, Maschinenbauschulen usw.) die fachliche Weiterbildung übernehmen. Bei einem Teil der jungen Leute ist der Trieb vorhanden und auch Zeit und Geld, um solche Fachschulen zu besuchen; für die Fortbildungsschulen fehlt ihnen aber meist selbst die Zeit, da sie nach Beendigung der täglichen Arbeit meist nicht mehr aufnahmefähig genug sind. Deshalb haben die meisten Fortbildungsschulen Tagesunterricht und die gewerblichen und kaufmännischen AG. sind verpflichtet, ihren AN. unter 18 Jahren die erforderliche freie Zeit zum Besuch staatlich oder gemeindlich anerkannter Fortbildungsschulen zu gewähren.

Aber die Ermöglichung freiwilligen Fortbildungsschulbesuches genügt keineswegs; die Allgemeinheit hat das größte Interesse daran, daß alle jugendlichen Arbeitskräfte, die in so frühem Alter, oft nicht einmal mit abgeschlossener Volksschulbildung, ins Leben treten, noch unter dem Einfluß der Schule bleiben und nach Möglichkeit in ihrer geistigen und sittlichen Entwicklung gefördert werden. Deshalb ist ein Zwang zum Besuch der Fortbildungsschule für die gesamte schulentlassene Jugend ein Gebot der Notwendigkeit. Dieser Zwang kann gemäß § 120 GewO. von Gemeinden, Kreisen und Bezirken für alle männlichen Angestellten und Lehrlinge unter 18 Jahren und für die weiblichen Handlungsgehilfen und Lehrlinge unter 18 Jahren festgesetzt werden, für die weiblichen gewerblichen Arbeiterinnen und Lehrlinge will ihn die dem Reichstag vorliegende Novelle zur Gewerbeordnung jetzt auch einführen. Außerdem haben die Einzelstaaten das Recht, für ihren ganzen Bezirk oder Teile desselben den Zwang einzuführen; dies ist in Württemberg, Sachsen, Baden, Hessen und einigen thüringischen Staaten geschehen, ferner in Preußen in einzelnen Provinzen für die landwirtschaftlichen Angestellten; die baldige obligatorische Einführung für ganz Deutschland in Stadt und Land ist nur zu wünschen.

Die Fortbildungsschulen haben teils allgemeine, teils beruflich gegliederte Klassen und meist einen 3jährigen Lehrgang. Der Lehrplan, die Stundenzahl (6 und mehr in der Woche) und die Lage der Stunden (morgens früh und nachmittags)[1]) werden durch das Ortsstatut nach Anhörung von AG. und AN. festgelegt. Der Zwang kann alle Schüler bis zum vollendeten 18. Lebensjahr erfassen, oder nur solche bestimmter Berufe, und zwar alle im Gemeindebezirk beschäftigten Angestellten und Lehrlinge, auch wenn sie auswärts wohnen, dagegen nicht die im Gemeindebezirk wohnenden, auswärts beschäftigten. Vom Unterrichtszwang befreit sind nur diejenigen, welche eine als gleichwertig anerkannte Innungs- oder Fachschule besuchen, ferner können durch Statut diejenigen befreit werden, welche bereits eine genügende Vorbildung besitzen oder an ihrem Wohnorte eine Schule besuchen. Die Erhebung von Schulgeld, welches die Schüler zu zahlen haben, ist zulässig, in Preußen können auch die AG. zu Beiträgen durch Statut herangezogen werden, und zwar gewerbliche AG. höchstens mit 10 Mk. pro Schüler, kaufmännische mit 30 Mk.

Zur Sicherung des Schulbesuchs ist einmal bestimmt, daß es zu den Pflichten des Lehrherrn gehört, den Lehrling zum Besuch der Fortbildungsschule anzuhalten, und daß Vernachlässigung des Schulbesuchs seitens des Lehrlings einen Entlassungsgrund für den Lehrherrn bildet. Außerdem kann aber das Statut den Besuch durch Strafandrohungen sichern, gegen die Schüler selbst können Geldstrafen bis zu 10 Mk. oder 1 Tag Haft, gegen AG., Eltern, Pflegeeltern und Vormünder Geldstrafen bis zu 20 Mk. oder 3 Tage Haft festgesetzt werden. Die Schüler machen sich strafbar, wenn sie die Schule versäumen, die nötigen Lehrmittel nicht beschaffen, den Unterricht stören oder Disziplinwidrigkeiten begehen; zulässig sind auch Karzerstrafen, Nachholestunden, Rügen und nötigenfalls Züchtigungen. AG., Eltern usw. haben die Schüler zum Schulbesuch von der Arbeit rechtzeitig zu entlassen, sie ordnungsmäßig an- und abzumelden, ihr Ausbleiben zu entschuldigen. Versäumt der Schüler den Unterricht wegen eines einzelnen ihm vom AG. gegebenen Auftrages, so ist er nicht strafbar, ein allgemeines Verbot des AG. schützt ihn aber nicht; der AG. darf den Schüler nur dann vom Unterricht zurückhalten, wenn es zur Beseitigung einer dringenden, unvorhergesehenen Not erforderlich ist, — sog. dringende Arbeit ist kein Ab-

[1]) In Preußen soll der Unterricht nicht nach 8 Uhr abends und nicht Sonntags stattfinden.

haltungsgrund. Die AG. sollen die Arbeit vorher richtig einteilen, für ordnungsmäßige Vertretung sorgen, und auch bei dringlicher Arbeit den Lehrling senden, da für diesen der Unterricht erst recht dringlich ist, weil er ihn nicht nachholen kann; die AG. sollten mehr Verständnis haben für die Notwendigkeit des Besuchs der Fortbildungsschulen, deren Erfolge auch ihnen direkt in erhöhter Leistungsfähigkeit der Schüler zugute kommen, und sollten sich mit der Schule in Fühlung halten, die ihnen im einzelnen Fall entgegenkommen wird, wenn sie im übrigen den guten Willen des AG. sieht, den Schulbesuch zu fördern; ebenso sollten sie auch ihren Arbeitern keine Abzüge für die Zeit des Schulbesuchs machen.

Ganz unzulässig ist die Verlängerung der Lehrzeit wegen des Fortbildungsschulbesuches, eher kann sie bei erfolgreichem Schulbesuch verkürzt werden (§ 130 a Abs. 3 GewO.).

Auch die Innungen, die ja z. T. eigene Fachschulen haben, sollten die Fühlung mit der Fortbildungsschule suchen, deren Abgangszeugnis bei der Gesellenprüfung (s. dieses Stichw.) berücksichtigen und zur Gesellen- wie zur Meisterprüfung sollten Fortbildungs- oder Fachschullehrer zugezogen werden. Die Prüfungszeugnisse einzelner Fachschulen sind den Gesellenprüfungszeugnissen gleichgestellt, andere befreien ganz oder teilweise (z. B. die der preußischen Baugewerksschulen) von der Meisterprüfung.

Die Fortbildungsschule bildet auch einen guten Anknüpfungspunkt für die gesamte Jugendfürsorge durch Förderung von Jugend- und Volksspielen, durch Anregung von Vereinsbildungen Jugendlicher und Mitwirkung bei ihren Veranstaltungen und wird so für die Zukunft entscheidend sein für die geistige und sittliche Entwicklung unserer Jugend.

L.

Frauenarbeit.

I. Keinen gesetzlichen Beschränkungen unterworfen ist die Frauenarbeit:

a) in Handelsgeschäften, in denen weibliche Angestellte als Handlungsgehilfinnen, Lehrlinge oder Arbeiterinnen (Packerinnen oder dgl.) beschäftigt sind, sofern sie nicht in einem zu dem Handelsgewerbe gehörigen Betriebe mit der Herstellung oder Bearbeitung von Waren beschäftigt sind (vgl. jedoch d. Stichw. „Arbeitszeit“);

b) in Heilanstalten, bei Theater- und Musikaufführungen und „sonstigen Lustbarkeiten“, in Apotheken, Gärtnereien, im Verkehrsgewerbe, in Gast- und Schankwirtschaften (in letzteren mit denselben Beschränkungen wie die Männerarbeit).

II. Gesetzlichen Beschränkungen unterliegt die Frauenarbeit in allen anderen der Gew.-O. unterstehenden Betrieben, in denen in der Regel oder auch nur regelmäßig zu einer bestimmten Zeit des Jahres mindestens 10 Arbeiter beschäftigt werden. Ferner ohne Rücksicht auf die Zahl der Arbeiter (also auch wenn weniger als 10 Arbeiter in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind) in Bergwerken u. dgl. (über Tage), Hüttenwerken, auf Zimmerplätzen und anderen Bauhöfen, in Werften, in Werkstätten der Tabakindustrie, in allen denjenigen Werkstätten, in denen durch elementare Kraft (Dampf, Wind, Wasser, Gas, Luft, Elektrizität usw.) bewegte Triebwerke nicht bloß vorübergehend zur Verwendung kommen; auf Ziegeleien und über Tage betriebenen Brüchen und Gruben, wenn in der Regel mindestens 5 Arbeiter beschäftigt werden (durch Beschluß des Bundesrates eventuell auch noch in anderen Werkstätten und bei Bauten: jetzt demnach ausgedehnt auf Werkstätten der Kleider- und Wäschekonfektion). Es gilt folgendes:

1. Arbeitszeit.

a) Die Nachtarbeit (8 Uhr abends bis 6 Uhr morgens) ist verboten.

b) Die Beschäftigung darf 10 Stunden täglich nicht überschreiten.

c) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

d) Zwischen den Arbeitsstunden muß eine mindestens einstündige Mittagspause gewährt werden; für Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu besorgen haben, auf ihren Antrag eine 1½ stündige.

e) An Sonnabenden und Vorabenden der Festtage darf die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten und muß um 5 Uhr abends beendet sein.

f) Ausnahmen:

Wegen außergewöhnlicher Häufung der Arbeit kann die untere Verwaltungsbehörde[1]) auf Antrag des AG. auf die Dauer von zwei Wochen die Beschäftigung von Arbeiterinnen über 16 Jahren bis 9 Uhr abends an den Wochentagen außer Sonnabend unter der Voraussetzung gestatten, daß die tägliche Arbeitszeit 12 Stunden nicht über-

[1]) Ueber „untere und höhere Verwaltungsbehörde“ s. beim Stichw. „Sonntagsarbeit“.

schreitet und die zu gewährende Ruhezeit nicht weniger als 10 Stunden beträgt. Innerhalb eines Kalenderjahres darf die Erlaubnis einem AG. für seinen Betrieb oder für eine Abteilung seines Betriebes für mehr als 40 Tage nicht erteilt werden. Für eine zwei Wochen übersteigende Dauer kann die gleiche Erlaubnis nur von der höheren Verwaltungsbehörde und auch von dieser für mehr als 40 Tage, jedoch nicht mehr als 50 Tage im Jahre nur dann erteilt werden, wenn die Arbeitszeit für den Betrieb oder die betreffende Abteilung des Betriebes so geregelt wird, daß die tägliche Dauer im Durchschnitte der Betriebstage des Jahres die regelmäßige gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreitet. Der Antrag hat schriftlich mit genauen Angaben zu erfolgen; die untere Verwaltungsbehörde führt ein Verzeichnis der Fälle der Erlaubniserteilung.

Für Arbeiten der Bewachung, Reinigung und Instandhaltung und zur Verhütung von Verderben der Waren kann die untere Verwaltungsbehörde die Beschäftigung von Arbeiterinnen über 16 Jahren, welche kein Hauswesen zu besorgen haben und eine Fortbildungsschule nicht besuchen, an Sonnabenden und Festvorabenden nach 5 Uhr abends, aber nur bis 8 Uhr gestatten unter der Voraussetzung, daß diese Arbeiterinnen am folgenden Sonn- oder Festtage arbeitsfrei bleiben. Die Erlaubnis muß schriftlich erteilt werden und ist in Abschrift in den betreffenden Arbeitsräumen auszuhängen.

Wenn Naturereignisse oder Unglücksfälle den regelmäßigen Betrieb einer Fabrik unterbrochen haben, können Ausnahmen von den wesentlichen Arbeitszeitbeschränkungen auf die Dauer von 4 Wochen durch die höhere Verwaltungsbehörde, auf längere Zeit durch den Reichskanzler zugelassen werden. In dringenden Fällen solcher Art sowie zur Verhütung von Unglücksfällen kann die untere Verwaltungsbehörde, jedoch höchstens auf die Dauer von 14 Tagen, solche Ausnahmen gestatten. Wenn die Natur des Betriebes oder Rücksichten auf die Arbeiter in einzelnen Anlagen es erwünscht erscheinen lassen, daß die Arbeitszeit der Arbeiterinnen in einer anderen als der als Regel vorgeschriebenen Weise geregelt wird, so kann auf besonderen Antrag eine anderweite Regelung hinsichtlich der Pausen durch die höhere Verwaltungsbehörde, im übrigen durch den Reichskanzler gestattet werden. Die auf Grund dieser Bestimmungen zu treffenden Verfügungen müssen schriftlich erlassen werden.

Ferner ist der Bundesrat ermächtigt, für bestimmte Gewerbezweige Ausnahmen zuzulassen, und zwar

a) für Anlagen, welche mit ununterbrochenem Feuer betrieben werden, oder welche sonst durch die Art des Betriebes auf eine regelmäßige Tag- und Nachtarbeit angewiesen sind, ferner für solche Anlagen, deren Betrieb eine Einteilung in regelmäßige Arbeitsschichten von gleicher Dauer nicht gestattet oder seiner Natur nach auf bestimmte Jahreszeiten beschränkt ist. In diesen Fällen darf aber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit für Arbeiterinnen 58 Stunden nicht überschreiten; die Nachtarbeit darf in 24 Stunden die Dauer von 10 Stunden nicht überschreiten und muß in jeder Schicht durch eine oder mehrere Pausen in der Gesamtdauer von mindestens einer Stunde unterbrochen sein; die Tagschichten und Nachtschichten müssen wöchentlich wechseln;

b) für Saisonindustrieen (Gewerbezweige, in welchen regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres ein vermehrtes Arbeitsbedürfnis eintritt) auf höchstens 40 Tage im Jahr. Ausnahmen von den Bestimmungen über Nachtarbeit, Zehnstundentag und elfstündige Ruhezeit (also nicht auch von der Bestimmung über die Mittagspause) mit der Maßgabe, daß die tägliche Arbeitszeit 12 Stunden, an Sonnabenden 8 Stunden nicht überschreitet und die zu gewährende ununterbrochene Ruhezeit nicht weniger als 10 Stunden beträgt und zwischen 10 Uhr abends und 5 Uhr morgens fällt. Für mehr als 40, aber nicht mehr als 50 Tage darf die Erlaubnis zur Ueberarbeit erteilt werden, wenn die Arbeitszeit täglich im Jahresdurchschnitt die gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreitet. (Verordnungen des Bundesrats zu a) und b) sind bisher nicht erlassen worden.)

c) Für Gewerbezweige, in denen die Verrichtung der Nachtarbeit zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen dringend erforderlich erscheint, Ausnahmen von den Bestimmungen über Nachtarbeit, Zehnstundentag, elfstündige Ruhezeit und Mittagspause, mit der Maßgabe, daß die ununterbrochene Ruhezeit an höchstens 60 Tagen im Kalenderjahr bis auf 8½ Stunden täglich herabgesetzt werden darf.

Solche Ausnahmen hat der Bundesrat erlassen für: Steinkohlenbergwerke, Zink- und Bleierzbergwerke und Kokereien im Reg.-Bez. Oppeln (Bekanntmachung v. 24. März 1892, in der Fassung der Bekanntmachung v. 20.

März 1902 und 12. April 1907, für Meiereien (Molkereien) und Betrieben zur Sterilisierung von Milch (Bekanntmachung v. 10. April 1904), für Gemüse- und Obst- sowie Fischkonservenfabriken (zwei Bekanntmachungen v. 25. Nov. 1909), für Motorwerkstätten (Bekanntmachung v. 13. Juli 1900),

d) Arbeiterinnen in Badeanstalten dürfen an den Vorabenden der Sonn- und Festtage auch nach 5 Uhr nachmittags beschäftigt werden.

2. Anzeigepflicht. Der AG., der Arbeiterinnen beschäftigen will, hat vor dem Beginn der Beschäftigung der Ortspolizeibehörde schriftlich Anzeige zu machen. Die Anzeige muß Angaben über den Betrieb, die Arbeitszeit und Arbeitstage und Art der Beschäftigung enthalten, und der AG. ist an diese Angaben gebunden und muß bei Abänderungen erneut Anzeige machen.

3. Mitgabe von Arbeit nach Hause. Arbeiterinnen darf für die Tage, an welchen sie in dem Betriebe die gesetzlich zulässige Arbeitszeit hindurch beschäftigt waren, Arbeit zur Verrichtung außerhalb des Betriebes überhaupt nicht mitgegeben oder übertragen werden. Für die Tage, an welchen sie kürzere Zeit beschäftigt waren, darf nur soviel Arbeit mitgegeben werden, als sie von einer durchschnittlichen Arbeitskraft in dem noch übriggebliebenen Rest der gesetzlichen Tagesarbeitszeit voraussichtlich ausgeführt werden kann, für Sonn- und Festtage überhaupt nicht.

4. Wöchnerinnen. Arbeiterinnen dürfen vor und nach ihrer Niederkunft im ganzen während 8 Wochen nicht beschäftigt werden, und es müssen wenigstens 6 Wochen davon seit der Niederkunft verflossen sein, wenn sie die Arbeit wieder aufnehmen.

III. Verboten ist die Frauenarbeit in einer Reihe gesundheitsschädlicher Betriebe, und zwar entweder in ganzen Industriezweigen oder für bestimmte Beschäftigungen in verschiedenen Betrieben.

Ganz verboten ist die Beschäftigung von Frauen in Bergwerken „unter Tage"; vom 1. April 1912 (bzw. 1915 für im Jahre 1912 schon beschäftigte) auch bei der Förderung (mit Ausnahme der Aufbereitung), bei dem Transport und der Verladung, ferner dürfen Frauen v. 1. April 1917 ab nicht in Kokereien und nicht zum Transport von Materialien bei Bauten aller Art verwendet werden.

Durch Bundesratsverordnungen ist für den gefährlichen Teil der Arbeit die Frauenarbeit in folgenden Betrieben verboten:

1. Anlagen zur Herstellung elektrischer Akkumulatoren aus Blei- oder Bleiverbindungen (Verrichtungen, welche sie mit Blei oder Bleiverbindungen in Berührung bringen); 2. Ziegeleien (Gewinnung und Transport des Rohmaterials, Handformerei, Arbeiten an Oefen, Transport der Ziegel); 3. Anlagen, in denen Thomasschlacke gemahlen oder Thomasschlackenmehl gelagert wird (in denjenigen Räumen der Anlage, in welchen Thomasschlacke oder Thomasschlackenmehl lose eingebracht wird, Beschäftigung und Aufenthalt untersagt); 4. Zinkhütten (Bedienung der Destillationsöfen, Verladen und Abfahren der Räumasche sowie der Asche aus den Feuerungen, Sieben und Verpacken der bei der Zinkdestillation gewonnenen Nebenprodukte); 5. Fabriken und Motorwerkstätten zur Zichorieherstellung (Beschäftigung und Aufenthalt in Räumen, in welchen Darren im Betrieb sind, untersagt); 6. Glashütten, Glasschleifereien und Glasbeizereien sowie Sandbläsereien (vor dem Ofen, in Zerkleinerungs- und Mischräumen Aufenthalt und Beschäftigung verboten, am Sandstrahlgebläse Arbeit untersagt, Schleifarbeiten beschränkt); 7. Rohrzuckerfabriken, Zuckerraffinerieen und Melasse-Entzuckerungsanstalten (Bedienung der Rübenschwemme, Fahrstühle usw. verboten, Aufenthalt und Beschäftigung im Füllhaus und all den anderen Räumen, in denen hohe Wärme entwickelt wird, untersagt); 8. Metall-Walz- und Hammerwerke mit ununterbrochenem Feuer (bei dem unmittelbaren Betrieb Beschäftigung verboten); 9. Anlagen zur Herstellung von Bleifarben und anderen chemischen Bleiprodukten (Aufenthalt und Beschäftigung nur soweit erlaubt, als sie der Einwirkung bleihaltigen Staubes und bleihaltiger Dämpfe nicht ausgesetzt sind und mit bleihaltigen Stoffen nicht in Berührung kommen); 10. Steinbrüche und Steinhauereien (Abräumungsarbeiten, Steingewinnung, Rohaufbereitung, Transport und Verladen); 11. Anlagen zur Herstellung von Präservativs, Sicherheitspessarien (Beschäftigung untersagt) und Suspensorien (Beschäftigung nur getrennt von männlichen Arbeitern gestattet), 12. Bleihütten (in Räumen, in denen Bleierze geröstet usw., Blei gewonnen und verarbeitet, Mennige hergestellt wird u. dgl. mehr, in Flugstaubkammern und beim Transport des Flugstaubs); 13. Anlagen zur Herstellung von Alkali-Chromaten (in Räumen, in denen sie mit Chromaten in Berührung kommen). E.

Gefährliche Betriebe
s. Gesundheitsfürsorge bei II.

Geschäftsbesorgung.

Angestellte haben oft für ihren Prinzipal oder für die Firma, in der sie tätig sind, Geschäfte zu besorgen, d. h. also, außerhalb der ihnen übertragenen Arbeit im Betriebe Rechtsgeschäfte einzugehen, Besorgungen zu machen, bei denen sie mit Geschäftsfreunden, Kunden oder Lieferanten etwas abzumachen oder abzuschließen haben usw. Sie handeln dann nicht als Boten (s. d. Stichw. „Botenrecht"), sondern als Stellvertreter, Geschäftsführer oder dgl. Es fragt sich dann, wieweit sie durch solche Geschäftsbesorgungen sich selbst, ihren Geschäftsherrn bzw. die Firma und die Gegenpartei verpflichten.

Daran schließt sich die weitere wichtige Frage, wieweit ein etwaiges Versehen, ein Fehler und Verschulden sie und den Geschäftsherrn haftbar macht.[1])

Stellvertreter des Prinzipals, und ermächtigt, die Firma zu vertreten, sind in der Regel nur die Träger einer Handlungsvollmacht (Prokuristen), die Direktoren und Geschäftsführer von Handelsgesellschaften u. dgl.; hierüber siehe beim Stichw. „Handlungsvollmacht".

Das schließt aber nicht aus, daß auch andere Angestellte oft genug als Stellvertreter Rechtsgeschäfte abschließen und Bestellungen oder Geschäftsbesorgungen zu machen haben.

Was die Vergütung anlangt, so hängt sie davon ab, auf was für einer rechtlichen Grundlage die Geschäftsbesorgung beruht, worauf an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden kann.

I. Normale Erledigung der Geschäftsbesorgung. Bei den meisten derartigen Geschäftsbesorgungen durch den AN. handelt es sich um selbständige Handlungen, die aber im Namen des Vertretenen, des AG. geschehen. Wählt der Besorger eine Ware aus, wird er z. B. bei der Aufgabe eines ausländischen Antworttelegramms nach der Zahl der vorauszubezahlenden Worte gefragt, gibt er einem Kunden eine ramponierte Ware entsprechend billiger, oder was es für tausend Möglichkeiten gibt, in denen der Angestellte, um eine glatte Erledigung des ihm übertragenen Geschäfts herbeizuführen, nicht erst den Chef um jede Einzelheit befragen kann, so muß er eigene Willenserklärungen im Namen und im Interesse der AG. abgeben, die den AG. ohne weiteres verbindlich machen. Das Gesetz trägt dieser Notwendigkeit Rechnung und bestimmt, daß eine solche Willenserklärung (§ 164 BGB.), die jemand innerhalb der ihm zustehenden Vertretungsmacht abgibt, unmittelbar für und gegen den Vertretenen oder den Prinzipal wirkt. Denn es gehört zum Wesen der Vertretung, daß der Angestellte keine Maschine ist, die Geschäfte für einen anderen besorgen kann, daß vielmehr der, der sich eines anderen bedient, ein gewisses mit dieser Vertretung verknüpftes Risiko tragen muß. Das kann natürlich nur so weit gehen, wie dem Vertreter eine „Vertretungsmacht" zusteht; dies aber ergibt sich aus der Verkehrssitte, nach welcher zu bestimmen ist, ob Entscheidungen bestimmter Art in der Regel von Angestellten in der betreffenden Stellung selbständig getroffen zu werden pflegen oder nicht.

So werden sehr viele Geschäfte dieser Art geschlossen zwischen zwei Vertretern — also etwa dem AN. der einen mit dem AN. der anderen Partei — und sind bindend für beide Chefs.

Auch Minderjährige können solche Geschäfte in der angegebenen Weise besorgen und verpflichten dadurch ihre Prinzipale (z. B. jüngere Gehilfen und Lehrlinge).

Das Verhältnis zwischen dem Geschäftsherrn und dem Vertreter der anderen Partei gestaltet sich dann so: Das Geschäft kommt durch den Geschäftsbesorger zwischen dem Geschäftsherrn und der Gegenpartei unmittelbar zustande, auch wenn der Besorger nicht ausdrücklich geäußert hat, daß er in fremdem Namen handle, sofern eben nur aus den Umständen zu entnehmen ist, daß dies der Fall ist.

Hier reicht durchaus das objektive Moment, die Umgebung, in der, die Umstände, unter denen der Besorger handelt, aus, und der gutgläubige Dritte kann sich darauf berufen und wird geschützt. Eine Einwendung des Geschäftsherrn, daß sein Wille ein anderer war, kann in solchen Fällen nicht ausschlaggebend sein; vielmehr muß eine auf Grund der Umstände als berechtigt anzusehende Vertretungsmacht des Besorgers maßgebend sein. Für Ladenangestellte ist durch § 56 HGB. ausdrücklich bestimmt: „Wer in einem Laden oder in einem offenen Warenlager angestellt ist, gilt als ermächtigt zu Verkäufen und Empfangnahme, die in einem derartigen Laden oder Warenlager gewöhnlich geschehen".

§ 85 HGB. bestimmt Aehnliches für

[1]) Ueber Versehen, Fehler und Verschulden bei Arbeitsverrichtungen, die nicht Geschäftsbesorgungen sind, siehe beim Stichwort „Mängel der Arbeitsleistung".

Agenten, darüber siehe beim Stichw. „Agentenverhältnis".

Ein gleiches Maß freien Ermessens muß in allen ähnlichen Fällen, auch wenn es sich nicht um „Laden" oder „Warenlager" handelt, gelten, also für den Gutsverwalter, für den Faktor einer Druckerei, technischen Angestellten, Kassenboten usw.

Nur wenn die Gegenpartei nicht in gutem Glauben handelt, also etwa weiß oder wissen muß, daß der Besorger keine Vertretungsbefugnis hat oder sie überschreitet, wird das Geschäft nicht perfekt. Keine Schadenhaftung tritt ferner ein, wenn der Geschäftsbesorger minderjährig ist.

Schwierig wird die Entscheidung, wenn sich aus den Umständen nichts darüber ergibt, also der Besorger „versteckt", nicht offen für den Geschäftsherrn gehandelt hat.

Dann soll der Besorger, der ein Rechtsgeschäft in dieser zweideutigen Art abschließt, stets als Selbstpartei anzusehen sein und aus dem Rechtsgeschäft voll verpflichtet werden, also selbst haften. Ist es aber für eine der beiden Parteien gleichgültig, ob der Besorger in eigenem oder fremdem Namen handelte (z. B. der Besorger kauft sehr billig einen Posten Ware — die Gegenpartei weiß nicht, daß die Ware für seinen Prinzipal ist, gibt sie ihm besonders billig, „weil er's ist". Der Besorger will sie nun, um das gute Geschäft und seine gute Position dabei, der er es verdankt, auszunutzen, für sich behalten), dann entscheidet die mutmaßliche Ansicht der interessierten Partei.[1])

Also in unserem Beispiel: die Ware ist für den Prinzipal gekauft. Die etwa entgegenstehende Ansicht der Gegenpartei, die die Ware an den Besorger selbst verkaufen wollte, ist unwesentlich für die Auslegung des Geschäfts. Der Besorger darf die Sache nicht für sich kaufen. Auch die Treuepflicht des Besorgers spricht für diese Auslegung, und wenn es sich um Handlungsgehilfen handelt, sagt es die ausdrückliche Vorschrift des § 60 HGB.

Soll die selbständige Besorgung der ganz gewöhnlichen oder verkehrsüblichen Geschäfte dem Angestellten untersagt sein, so würde es zu ihrer Ungültigkeitswirkung gegenüber der Gegenpartei nötig sein, daß die Beschränkung ihr ausdrücklich bekannt gegeben wird (durch Anschlag im Laden oder dgl.).

Das Verhältnis des Geschäftsbesorgers gegenüber seinem Geschäftsherrn gestaltet sich folgendermaßen: Der Geschäftsbesorger hat gegenüber seinem Geschäftsherrn für Schaden, den er dem Geschäftsherrn zufügt, zu haften, hat die Pflicht der Treue bei der Ausführung, muß die angefangene Besorgung vollenden, Auskunft über die erfolgte Besorgung geben, Rechenschaft ablegen[1]) und das bei der Besorgung für den Geschäftsherrn Erworbene herausgeben.

(Ueber die wichtige Frage der Schadenhaftung siehe unten bei II.)

Für die zur Ausführung der Besorgung erforderlichen Aufwendungen hat der Geschäftsherr dem Besorger Vorschuß zu geben; der Geschäftsherr ist auch verpflichtet, diejenigen Aufwendungen zu ersetzen, die der Besorger zum Zwecke der Ausführung des Auftrages gemacht hat, soweit er sie den Umständen nach für erforderlich halten durfte (§ 670 BGB.).

Der Geschäftsbesorger darf von den Weisungen des Prinzipals abweichen, wenn er den Umständen nach annehmen darf, daß der Prinzipal bei Kenntnis der Sachlage die Abweichung billigen würde. Das ist also keine Uebertretung der Befugnis. Denn nicht der Wille, sondern das Interesse des Geschäftsherrn ist maßgebend. Hat jedoch der Geschäftsherr bewußt und unter genauer Kenntnis der Sachlage die Weisung erteilt, die seinem Interesse zuwiderläuft, so hat der Geschäftsbesorger diese Weisung zu befolgen. Ist aber mit dem Aufschub des Geschäfts keine Gefahr oder Nachteil verbunden, so muß er die nochmalige Entscheidung des Prinzipals vorerst einholen.

Entstehen Nachteile gerade daraus, daß der Geschäftsherr es unterließ, genügende Anweisungen zu erteilen, so fällt ihm der Schade zur Last und der Geschäftsbesorger hat nicht dafür einzustehen.

Die rechtswirksame Abwickelung des Geschäfts ist im wesentlichen dann erledigt, wenn der Geschäftsbesorger Mitteilung von der erfolgten Besorgung gemacht, Rechenschaft gegeben, das etwa Erlangte heraus-

---

[1]) Ich folge hier der mir berechtigt erscheinenden Ansicht Cosacks. Die herrschende Meinung ist freilich dagegen (s. Isay: Geschäftsführung S. 328). Diese sagt: Das Geschäft kann nur dann mit Rechtswirkungen für den Geschäftsherrn geschlossen sein, wenn der Besorger 1. offen als solcher aufgetreten ist und 2. innerhalb seiner Vertretungsmacht gehandelt hat. Auf diese schwierige Frage einzugehen, ist hier nicht der Ort.

[1]) Damit ist nicht unbedingt schriftliche Rechnungslegung gemeint.

gegeben und seine Aufwendungen erstattet erhalten hat.

Eine Frage entsteht dann nur, wenn etwa der Erfolg, der so erzielt ist, nicht von Dauer ist (der Kunde, der gewonnen ist, später wieder abspringt, das gekaufte vorher gesunde Pferd krank wird, oder dgl. mehr). Hierfür kann der Besorger nicht einstehen, es sei denn, daß Mängel der Besorgung schon vorliegen, die er kennt und verheimlicht, oder die er kennen mußte. (Bedenken, daß der Kontrahent seine Willenserklärung ernst gemeint oder nicht etwa bloß gezwungen gegeben hat, um den Besorger los zu werden. Dergleichen kommt bei Reisenden vor, die Aufträge erzielen, denen aber die Annullierung schon von vornherein innewohnt).

Die Pflicht, ein aufgetragenes Geschäft zu besorgen oder das angefangene zu vollenden, erlischt — wenn nichts anderes ausdrücklich bestimmt ist — nicht mit dem Tode des Geschäftsherrn, wohl aber mit dem Tode des Geschäftsbesorgers.

II. Fehlerhafte Erledigung der Geschäftsbesorgung. Wie schon oben gesagt, muß der Geschäftsherr ein gewisses Risiko, das mit der Geschäftsbesorgung durch Vertreter naturgemäß verbunden ist, tragen. Der Besorger des Geschäfts hat nur diejenigen Fehler zu vertreten, also für diejenigen Schäden Ersatz zu leisten, die auf V e r s c h u l d e n beruhen, d. h. auf vorsätzlicher oder fahrlässiger Schädigung. Er haftet n i c h t, wenn er „die im Verkehr erforderliche Sorgfalt“ angewendet hat.[1])

Bei i r r t ü m l i c h e r B e u r t e i l u n g d e s S a c h v e r h a l t e s gilt folgendes: Wenn bei der Besorgung des Geschäfts ein Irrtum unterlaufen ist, so zwar, daß das Geschäft nicht abgeschlossen worden wäre, wenn der wahre Sachverhalt erkannt worden wäre, dann kann das Geschäft angefochten werden, wenn der Irrtum ein entschuldbarer war, also wenn nicht gesagt werden kann, der Anfechtende hätte den Mangel kennen müssen. Besorgt nun ein Angestellter ein Geschäft für seinen Prinzipal, so fragt sich's, auf wessen Irrtum es dann ankommt. Die Antwort lautet, daß es auf den Irrtum und das Erkennenmüssen des B e s o r g e r s ankommt. Wenn dieser den Fehler der Ware hätte erkennen müssen, kann er das Geschäft nicht anfechten, wohl aber, wenn sein Irrtum entschuldbar war. — Hat ihm dagegen sein Prinzipal genaue Anweisung gegeben, etwa gerade die genau bezeichnete Ware zu kaufen, und diese stellt sich dann als fehlerhaft heraus, so kann auf Grund eines Irrtums des Besorgers das Geschäft nicht angefochten werden, sondern nur auf Grund des Irrtums des Prinzipals, d. h. wenn dieser den Fehler nicht hätte kennen oder auch vermuten müssen! (z. B. eine so besonders billige Ware, daß er sich sagen mußte, es hat einen Haken!) Kannte der Prinzipal aber den wahren Sachverhalt und befand sich nur der Besorger im Irrtum darüber, so kann das Geschäft trotzdem (entgegen der allgemeinen Regel) nicht angefochten werden.

Eine besonders schwierige Frage entsteht, wenn dem Geschäftsbesorger bei der Ausführung der Besorgung ein Schaden zustößt. Da urteilt das Recht (es ist freilich hier vieles bestritten) im wesentlichen so: Konnte der Geschäftsbesorger voraussehen, daß ihm ein solcher Schaden zustoßen könnte (z. B. Verletzungen bei dem Verkauf von Tieren), so nimmt man an, daß der Besorger mit solchen Schädigungen rechnen mußte und keinen Ersatz dafür verlangen kann. Konnte nur der Geschäftsherr die Möglichkeit des Schadens voraussehen (z. B. er kannte die Kniffe des Händlers, bei dem er seinen Angestellten etwas verkaufen läßt, und der haut den Angestellten auch wirklich über das Ohr, oder er schickt ihn in eine verrufene Gegend und der wird da verprügelt oder dgl.), so kann der Geschäftsherr keinen Schadenersatz verlangen und muß den dem Besorger entstandenen Schaden ersetzen. (Wie die Reichsversicherungsgesetzgebung sich zu körperlichen Verletzungen bei Geschäftsbesorgungen stellt, darüber siehe d. Stichw. „Unfallversicherung“).

Abgesehen von solchen Fällen handelt es sich aber noch um eine andere Art fehlerhafter Geschäftsbesorgung, nämlich um R e c h t s v e r l e t z u n g e n, die bei der Geschäftsbesorgung entstanden sind, und zwar Rechtsverletzungen A. eines Schuldverhältnisses oder B. absolute Rechtsverletzungen irgendeines Dritten. Beides ist von ganz verschiedener Art.

A. Verletzungen eines Schuldverhältnisses durch den Geschäftsbesorger. Hierfür gibt der § 278 BGB. die Richtschnur: „Der Schuldner hat ein Verschulden der Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit bedient, in gleichem Umfange zu vertreten wie eigenes Verschulden.“ Das heißt: Läßt der Schuldner eine Leistung, die

[1]) Was dieses heißt, muß die Verkehrssitte, im Zweifelfalle der Richter entscheiden — es ist ein objektiver Maßstab, nicht bemessen nach der Sorgfalt, die der betreffende Geschäftsbesorger, sondern nach der, die der normale Mensch im gleichen Fall anzuwenden pflegt.

er übernommen hat (Arbeit, Zahlung oder was sonst) durch einen Angestellten erledigen, so haftet er (der Prinzipal) der Gegenpartei. Irgendein Verhältnis zwischen der Gegenpartei und dem Angestellten entsteht nicht. Die Leistung und ihre Verletzung wirkt unmittelbar für und wider den AG. des Geschäftsbesorgers. Der Prinzipal ist der Gegenpartei zum Ersatze des durch den Angestellten verschuldeten Schadens verpflichtet, als hätte er ihn selbst verschuldet. Der Prinzipal kann auch nicht ohne weiteres sich an seinem Angestellten dafür schadlos halten, es sei denn, daß diesem auch ein Verschulden gegenüber seinem AG. dabei zur Last fällt. Dies ist aber ausgeschlossen, wenn den Prinzipal selbst eine Schuld trifft, sei es daß er die Ausführung der Leistung nicht richtig angegeben hat, sei es, daß er dem Angestellten etwas zugetraut, wovon er hätte wissen müssen, daß dieser es nicht leisten konnte, oder dgl. mehr, sodaß auf diesem Wege eine Rechtsverletzung entsteht (vgl. auch das Stichw. „Haftpflicht").

(Ueber die Frage, was Rechtens ist, wenn der Besorger seine Befugnis überschreitet, siehe unten bei III.)

B. Anders liegt die Rechtsfolge, wenn der Geschäftsbesorger **Rechtsgüter verletzt, die sich nicht auf die Erfüllung einer Schuldverpflichtung beziehen,** — also Verletzungen, die nicht nur vom Schuldner hervorgerufen werden können.

Hier ist § 831 BGB. maßgebend: „Wer einen anderen zu einer Verrichtung bestellt, ist zum Ersatze des Schadens verpflichtet, den der andere in Ausführung der Verrichtung einem Dritten widerrechtlich zufügt. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Geschäftsherr bei der Auswahl der bestellten Person und, sofern er Verrichtungen oder Gerätschaften zu beschaffen oder die Ausführung der Verrichtung zu leiten hat, bei der Beschaffung oder der Leitung die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beobachtet oder wenn der Schaden auch bei der Anwendung dieser Sorgfalt entstanden sein würde." (Näheres über diese Frage findet sich beim Stichw. „Haftpflicht". Ebenda bei III auch Angaben über die strafrechtliche Haftung eines Stellvertreters, Betriebsleiters, Beaufsichtigungsbeamten bei der Verletzung gewerbepolizeilicher Vorschriften).

III. Ueberschreitung der Befugnis. Ist der Besorger oder Vertreter über seine Befugnis hinausgegangen, so wird das Geschäft nur gültig, wenn der Vertretene es genehmigt. Im Notfall kann der Vertreter den Vertretenen zur Erteilung der Genehmigung ausdrücklich auffordern; wird diese innerhalb 2 Wochen nicht erteilt, so gilt sie als verweigert (§ 177 BGB.). Auch die Gegenpartei kann das Geschäft bis zur Erteilung der Genehmigung widerrufen, außer wenn diese Gegenpartei wußte, daß der Geschäftsbesorger über seine Befugnis hinausgeht.

Ist der Geschäftsbesorger über seine Befugnis (Vertretungsmacht, Auftrag) hinausgegangen, so wird seine Geschäftsbesorgung von da ab zu einer auftraglosen und regelt sich dann nach den § 677 ff. BGB.

Er muß auch dann das Geschäft weiter im Interesse des Geschäftsherrn und in seinem Sinne führen. Aber er muß alsdann schon für Schaden aufkommen, wenn ihn gar kein Verschulden trifft, sondern schon wenn er nur im Widerspruch mit dem Willen des Geschäftsherrn gehandelt hat, während er bei der Geschäftsbesorgung innerhalb der Grenzen seiner Befugnis nur für Verschulden haftbar wird (siehe oben).

Hat der Geschäftsbesorger seine Befugnis überschritten und genehmigt der Prinzipal das so entstandene Geschäft nicht, dann hat der Geschäftsbesorger es als eigenes Geschäft zu übernehmen, also selbst zu erfüllen, oder aber Schadenersatz zu leisten (§ 179 BGB). Wenn er aber in gutem Glauben, also der Meinung war, innerhalb seiner Befugnisse zu handeln. so hat er nur für das Interesse, das die andere Partei an dem Geschäft hat, Schadenersatz zu leisten (§ 179, Abs. 2 BGB.).

IV. Weiterübertragung der Besorgung an einen Dritten. Schließlich bleibt noch die Frage zu erwähnen, ob der Angestellte, dem eine Geschäftsbesorgung übertragen ist, diese an einen anderen weiter übertragen darf und wieweit er dann für diesen einzustehen hat. Ob er sie an einen anderen übertragen darf, ist durchaus Tatfrage, hängt von der Verkehrssitte, vom Handelsbrauch, von der speziellen Arbeit ab, so daß eine Antwort nur auf Grund des besonderen Falles gegeben werden kann. Die Folgen aber würden diese sein: Darf der Beauftragte die Besorgung ordnungsgemäß weiter geben, dann haftet er bei Fehlern dieses Besorgers (laut § 664 BGB.) nur für das Verschulden, das ihm selbst bei der Uebertragung zur Last fällt (z. B. ungenügende Anweisung, Wahl eines unzuverlässigen oder untauglichen Besorgers oder dgl.). (Der Prinzipal wird natürlich durch diese erlaubte Vertretung zweiter Ordnung genau so der Gegenpartei gegenüber verpflichtet und berechtigt, wie wenn der zuerst Beauftragte die Besorgung selbst erledigt hätte.)

Darf der Beauftragte die Besorgung nicht weiter an einen anderen übertragen, dann haftet er für jedes Verschulden des Besorgers, und ebenso auch jeden Zufall, der dabei vorkommt, in vollem Maße und wird Selbstschuldner der Gegenpartei gegenüber, da er dann das besorgte Geschäft nicht mehr unmittelbar dem Prinzipal als dessen Geschäft zuleiten kann, wenn er nicht durch Anzeige von der Vertretung bei dem Geschäftsherrn dessen Genehmigung eingeholt hat.

Jede dann vorkommende Rechtsverletzung eines Dritten ist nicht in Erfüllung einer vertraglichen Verpflichtung geschehen, sondern nach § 831 zu beurteilen· d. h. der Prinzipal haftet nicht für die Rechtsverletzung, ebensowenig wie er das Geschäft gegen sich gelten lassen muß. Der Beauftragte hätte also die Rechtsverletzung gegenüber dem Dritten, sowohl die absolute wie die auf den Vertrag bezügliche, in vollem Umfang und allein zu vertreten und auch dem Prinzipal gegenüber. Ueber die Haftung des AN. für Verlust oder Beschädigung von anvertrautem Gut s. d. Stichw. „Schadenersatz und Schadenhaftung". E.

Geschäftsgeheimnisse, Verletzung der s. Unlauterer Wettbewerb (bei III).

Gesellenausschuß.

Die Innungen sollen nach der Absicht der Gewerbeordnung nicht nur die Interessen der Innungsmitglieder fördern, sondern auch ein gedeihliches Verhältnis zwischen Meistern und Gesellen, sowie Lehrlingswesen, Herbergswesen und Arbeitsnachweis fördern. Um letztere Aufgaben zu erfüllen, sollen die Gesellen zur Mitarbeit in Form der Gesellenausschüsse herangezogen werden. Da aber zwischen Meister und Gesellen das alte patriarchalische Verhältnis kaum mehr existiert, die Interessen von Meistern und Gesellen vielmehr fast ausnahmslos einander entgegenstehen, vertreten die meisten Innungen auch in den gemeinsamen Angelegenheiten regelmäßig nur das Interesse der Meister, so daß sehr viele Innungseinrichtungen gegen die Wünsche der Gesellen geleitet werden und sehr viele Gesellenausschüsse keinerlei Einfluß ausüben können, ja großenteils wegen der ständigen Differenzen kaum in Wirksamkeit treten. Trotzdem können die Gesellenausschüsse in manchen Fällen durch ihr Eingreifen oder auch nur durch ihren Widerstand Gutes leisten und die Handwerksgesellen sollten von der Mitwirkung in denselben überall Gebrauch machen.

Bei jeder Innung ist ein Gesellenausschuß zu wählen, über die Mitgliederzahl, welche durch das Innungsstatut festzusetzen ist, bestehen keine Bestimmungen, vorgeschrieben ist aber die Wahl von Stellvertretern. Die Wahl erfolgt durch die bei den Innungsmitgliedern beschäftigten mindestens 21 Jahre alten Gesellen aus deren Zahl unter Leitung eines Innungsmitgliedes. Scheidet ein Mitglied aus der Beschäftigung bei einem Innungsmeister aus, so bleibt er noch 3 Monate lang Mitglied. Der Gesellenausschuß ist bei der Regelung des Lehrlingswesens, bei der Gesellenprüfung sowie bei Begründung und Verwaltung aller Einrichtungen zu beteiligen, für welche die Gesellen Beiträge entrichten oder besondere Mühewaltung übernehmen oder welche zu ihrer Unterstützung bestimmt sind. Die Art der Beteiligung ist im Innungsstatut zu regeln, doch muß jedenfalls bei Beratung und Beschlußfassung des Vorstandes ein Mitglied des Gesellenausschusses und bei Beratung und Beschlußfassung der Innungsversammlung der ganze Gesellenausschuß mit vollem Stimmrecht zugelassen werden und bei Verwaltung aller Einrichtungen, für welche die Gesellen Aufwendungen machen, außer dem Vorsitzenden die Leitung zur Hälfte durch Gesellen erfolgen. Die Ausführung von Beschlüssen der Innungsversammlung in Sachen, an denen der Gesellenausschuß mitzuwirken hat, darf nur mit dessen Zustimmung erfolgen, doch kann sie durch die Aufsichtsbehörde ersetzt werden. Der Gesellenausschuß hat ferner die Gesellenmitglieder für die Gesellenprüfungsausschüsse (s. das Stichw. „Gesellenprüfung") zu wählen. Der Gesellenausschuß kann auch mit dem Innungsvorstand Tarifverträge abschließen, wenigstens kraft Bevollmächtigung durch eine Gesellenversammlung, da er zur Vertretung der Gesellen an sich nicht befugt ist. Er könnte aber auch darüber hinaus ein Beschwerdeorgan für die Gesellen bilden, wenn die Innungen mehr Verständnis für die ihnen zugewiesene Aufgabe hätten, ein gedeihliches Verhältnis zwischen Meister und Gesellen zu fördern, und den Gesellenausschuß nicht nur als notwendiges Uebel betrachteten.

Auch bei jeder Handwerkskammer ist ein Gesellenausschuß zu bilden, den die Gesellenausschüsse des Bezirks wählen. Er muß nach näherer Bestimmung des Statuts der Handwerkskammer mitwirken bei Regelung des Lehrlingswesens, bei Erstattung von Berichten

und Gutachten über Angelegenheiten, welche die Verhältnisse der Gesellen und Lehrlinge berühren (er kann hierbei ein getrenntes Votum abgeben) und bei Entscheidung über Beanstandung von Beschlüssen der Prüfungsausschüsse. L.

Gesellenprüfung.

Zu den Mitteln zur Hebung des Handwerks durch bessere Vorbildung der Handwerker gehört auch die Gesellenprüfung für Handwerkslehrlinge. Sie ist zwar nicht vorgeschrieben, aber jeder Handwerksmeister und die Innung sollen den Lehrling dazu anhalten, sich nach Ablauf der Lehrzeit der Prüfung zu unterziehen, und an das Bestehen der Prüfung sind verschiedene Rechte geknüpft, die ihre Ablegung jedem nahelegen sollten; sie bildet regelmäßig die Voraussetzung für die Zulassung zur Meisterprüfung (s. d. Stichw. „Meisterrecht") und damit zum Meistertitel und zur Befugnis Lehrlinge zu halten; ferner können nur solche Gesellen, welche die Gesellenprüfung bestanden haben, Mitglieder des Prüfungsausschusses sein und bei Regelung des Lehrlingswesens in den Zwangsinnungen mitwirken. Die Prüfungen können auch für Meister und Lehrlinge ein gesunder Ansporn zu tüchtiger Ausbildung des Lehrlings bilden.

Die Prüfungsausschüsse werden teils von den Innungen, teils von den Handwerkskammern bestellt, sie bestehen aus 1 Vorsitzenden und mindestens 2 Beisitzern, von denen die eine Hälfte von den Innungsmeistern, die andere vom Gesellenausschuß bestellt wird, der Vorsitzende von der Handwerkskammer (bei den von der Handwerkskammer errichteten Ausschüssen auch die Beisitzer). Die Prüfung soll genügende Sicherheit in den Handgriffen und Fertigkeiten des Gewerbes nachweisen sowie sich auf Materialkenntnis erstre ken, die von der Regierung erlassene Prüfungsordnung kann sie auch auf Buch- und Rechnungsführung ausdehnen. Der Vorsitzende kann die Beschlüsse des Prüfungsausschusses beanstanden, der Lehrling oder der Lehrherr nicht (!), über die Beanstandungen entscheidet die Handwerkskammer. Für die Wiederholung der Prüfung kann eine Frist gesetzt werden. Der Antrag auf Zulassung zur Prüfung ist an den Prüfungsausschuß unter Beifügung des Lehrzeugnisses und des Fortbildungsschulzeugnisses zu richten, das Prüfungszeugnis wird kostenfrei erteilt, für die Prüfung selbst sind aber Gebühren zu zahlen, die der Lehrling zu tragen hat. Vgl. auch das Stichw. „Lehrlingswesen". L.

Gesinderecht.

Die Dienstboten stehen in einem Vertragsverhältnis, das dem Arbeitsvertrag (s. dies Stichw.) ähnlich ist, für welches aber die Rechtssätze des BGB. über den Dienstvertrag nur teilweise (§§ 607—619; s. unten) gelten. Im übrigen stehen sie unter Landesrecht, das heißt unter 36 verschiedenen Gesindeordnungen in Deutschland, denen die Aufhebung und Vereinigung zu einem einheitlichen Reichsrecht dringend nottut.

Die Bestimmungen dieser vielen Gesindeordnungen hier so darzustellen, daß für jeden Ort in Deutschland das geltende Recht auch nur in den Hauptzügen erkennbar wird, ist ganz unmöglich und würde den Raum, der in diesem Lexikon für den Gegenstand zur Verfügung steht, weit überschreiten. Wir müssen uns vielmehr damit begnügen, die allgemeingültigen reichsrechtlichen Bestimmungen und einige Hauptgrundsätze des landesrechtlichen Gesinderechts kurz zu erwähnen, damit der Benutzer dieses Lexikons weiß, welche Gesichtspunkte besondere Beachtung verdienen, und sich dann gegebenenfalls an der Hand der an seinem Orte geltenden Gesindeordnung (die meist in den Dienstbüchern ganz oder teilweise abgedruckt ist) über einen besonderen Fall unterrichten kann.

Zum Geltungsbereich des Gesinderechts gehört auch das sog. „ländliche Gesinde", über dessen Rechtsverhältnisse beim Stichw. „Landarbeiter" das Erforderliche zu finden ist.

Hier handelt es sich nur um das „häusliche Gesinde", die Dienstboten im engeren Sinn.

I. Reichsrecht. 1. Die §§ 104—115 u. 131 BGB. gelten ausdrücklich auch für das Gesinde; sie betreffen die Geschäftsfähigkeit. (Geschäftsunfähig ist das Kind unter 7 Jahren sowie der Geisteskranke; beide können sich also auch nicht als Dienstboten verdingen.) Der Minderjährige (7—18 Jahren) bedarf zum Abschluß eines gültigen Vertrages der Einwilligung seines gesetzlichen Vertreters; ein ohne diese Einwilligung geschlossener Vertrag kann deshalb vom gesetzlichen Vertreter widerrufen werden. Der andere Teil kann nur widerrufen, wenn er von der Tatsache der Minderjährigkeit oder von dem Fehlen der Einwilligung nichts gewußt hat. Hat der gesetzliche Vertreter den Minderjährigen ermächtigt, in Dienst oder in Arbeit zu treten, so ist der Minderjährige für solche Rechtsgeschäfte unbeschränkt geschäftsfähig, welche die Eingehung oder Aufhebung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses der gestatteten Art oder die Erfüllung der

sich aus solchem Verhältnis ergebenden Verpflichtungen betreffen. (Ist der gesetzliche Vertreter ein Vormund, so kann die Ermächtigung, wenn sie verweigert wird, auf Antrag des Minderjährigen durch das Vormundschaftsgericht ergänzt werden.)

2. Nach dem § 617 BGB. hat die Dienstherrschaft dem Dienstboten im Falle der Erkrankung die erforderliche Verpflegung und ärztliche Behandlung bis zur Dauer von 6 Wochen (jedoch nicht über die normale Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus[1])) zu gewähren (auch in einer Krankenanstalt), wenn nicht die Krankheit von dem Dienstboten vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt ist und wenn nicht durch Versicherung oder eine Einrichtung der öffentlichen Krankenpflege schon in gleichem Umfang für den Dienstboten gesorgt ist. Nach Landesrecht besteht zum Teil schon eine Krankenversicherungspflicht der Dienstboten, die nach dem Entwurf der Reichsversicherungsordnung zu Reichsrecht werden soll. Die Kosten können auf die Vergütung angerechnet werden, die für die Zeit der Erkrankung geschuldet wird. Diese Verpflichtungen können nicht im voraus durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden (§ 619).

3. Nach § 618 BGB. hat die Dienstherrschaft Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die sie zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter ihrer Anordnung oder ihrer Leistung vorzunehmen sind, so zu regeln, daß der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. — Auch Wohn- und Schlafräume des Dienstboten, die Verpflegung und die Arbeits- und Erholungszeit müssen so eingerichtet werden, wie es mit Rücksicht auf Gesundheit, Sittlichkeit und Religion des Dienstboten erforderlich ist. Auch diese Verpflichtungen können nicht im voraus durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden. In weitgehendem Maße ist vielmehr bei Verletzung dieser Vorschriften die Dienstherrschaft schadenersatzpflichtig nach §§ 842—846 BGB. wegen unerlaubter Handlungen, hat gegebenenfalls Rente zu gewähren u. dgl. mehr.

4. Ist das Dienstverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für länger als 5 Jahre eingegangen, so kann es von dem Dienstboten nach Ablauf von 5 Jahren mit Einhaltung einer halbjährigen Kündigungsfrist gekündigt werden (§ 624 BGB.).

5. Die Dienstherrschaft hat nach § 278 BGB. ein Verschulden des Dienstboten, dessen sie sich zur Erfüllung einer Verbindlichkeit bedient, in gleichem Umfange zu vertreten wie eigenes Verschulden. Wenn der Dienstbote in Ausführung seiner Dienstverrichtungen einem Dritten einen Schaden widerrechtlich zufügt — böswillig oder fahrlässig —, so haftet auch die Dienstherrschaft für den zugefügten Schaden, falls sie nicht nachweisen kann, daß sie bei der Auswahl der bestellten Person wie bei der Leitung die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beobachtet hat, oder daß der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt entstanden sein würde (§§ 831 u. 840 Abs. 2 BGB.).

6. Ehefrauen können Dienstboten mieten (§ 1357 BGB.); das Einverständnis des Hausherrn wird gesetzlich vorausgesetzt.

7. Der Ehemann des Dienstboten kann das Dienstverhältnis, zu dem sich seine Ehefrau verdingt hat, nach § 1358 BGB. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn er auf seinen Antrag von dem Vormundschaftsgericht dazu ermächtigt ist. Dieses Gericht muß die Ermächtigung dazu erteilen, wenn sich ergibt, daß die Diensttätigkeit der Frau die ehelichen Interessen beeinträchtigt. Hat der Mann einmal der Diensttätigkeit seiner Frau zugestimmt, so hat er das Kündigungsrecht nicht mehr.

8. Das BGB. hat ausdrücklich bestimmt, daß die Bestimmungen der Landesgesetzgebung über die Schadenersatzpflicht desjenigen, der Gesinde zum widerrechtlichen Verlassen des Dienstes verleitet oder dolos in Dienst nimmt oder ein unrichtiges Dienstzeugnis ausstellt, voll in Geltung bleiben, und weiter, daß ein Züchtigungsrecht dem Dienstberechtigten gegenüber dem Gesinde nicht zusteht, es sei denn, daß (nach § 1631 Abs. 2 BGB.) das elterliche Züchtigungsrecht dem Dienstherrn übertragen worden sei.

9. Die Forderung der Dienstboten wegen rückständigen Lohnes und Kostgeldes gehört beim Konkurse der Herrschaft zu den bevorzugtesten Forderungen (KO. § 61, 1).

10. Die Herrschaft kann mit ihrer Schadenersatzforderung (auch bei Kontraktbruch) gegen den Lohn aufrechnen (aber regelmäßig nicht mit dem Mietgeld, s. u. bei II, 2).

II. Landesrecht. 1. Schwierigkeiten macht die Bestimmung, daß der oben genannte § 617 über die Fürsorgepflicht nur insoweit Geltung

[1]) Wird dem Dienstboten wegen der Erkrankung gekündigt, so endet die Versorgungsverpflichtung nicht mit dieser Beendigung des Dienstverhältnisses.

hat, als die Landesgesetze dem Gesinde nicht weitergehende Ansprüche gewähren. Es ergeben sich daraus verwickelte Rechtszustände. So ist z. B. die preußische Gesindeordnung von 1810 hinsichtlich der Zeitdauer der Versorgung und des Nichtabzugs des Lohnes während der Krankheit dem Dienstboten günstiger als das BGB., ist also anzuwenden; auch bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Herbeiführung der Krankheit ist das der Fall. Es muß also in jedem Fall untersucht werden, ob die betreffende an dem Orte geltende Gesindeordnung weitergehende Ansprüche gewährt. Diese gelten dann, und das Reichsrecht setzt immer nur die Mindestverpflichtung der Dienstherrschaft fest.

2. Noch einige Hauptzüge der landesrechtlichen Bestimmungen seien kurz erwähnt, die aber in jedem Fall nach der betreffenden Gesindeordnung nachgeprüft werden müssen. Der Abschluß des Vertrages wird meist durch die Zahlung eines Mietgeldes, Mietstalers, bekräftigt; das Mietgeld gilt mehr als „Beweis“ des Abschlusses denn als Förmlichkeit des Abschlusses. Mietgeld darf regelmäßig nicht auf den Lohn angerechnet werden, ist aber oft Reugeld, insofern als es verloren geht, wenn die Herrschaft von einem Rücktrittsrecht binnen 24 Stunden Gebrauch macht. Bei Tadel mit Worten seitens der Herrschaft ist dem Gesinde meist die Beleidigungsklage versagt. Das Gesinde kann nach verschiedenen Gesindeordnungen durch polizeiliche Zwangsmittel zur Leistung seiner Verpflichtung angehalten werden. Aufhebung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist kann in manchen Fällen, welche dem gegenseitigen Treuecharakter des Gesindeverhältnisses zuwiderlaufen, stattfinden. Die Gründe für den Rücktritt vom Vertrag sowie für sofortige Entlassung finden sich in den Gesindeordnungen genau aufgeführt. Ein Zeugnis muß ausgestellt werden, das mindestens über Dauer und Art der Dienstleistung, auf Verlangen des Dienstboten auch über Leistungen und Führung Auskunft geben muß. Wer wissentlich oder in grober Fahrlässigkeit ein unrichtiges Dienstzeugnis ausstellt, ist dem Dienstboten wie der nachfolgenden Dienstherrschaft für den daraus erwachsenden Schaden haftbar. Die Dienstboten werden meist auch für den Schaden, den sie vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit der Herrschaft verursachen („Bruch“ und Sachbeschädigung), schadenersatzpflichtig, — bei geringen Versehen aber nur, wenn sie es sich wiederholt zuschulden kommen lassen. Die Dienstboten haben alle für Dienstboten ihrer Art geeigneten und ihren Kräften angemessenen Arbeiten zu verrichten, in Notfällen auch ohne zeitliche Beschränkung, und werden zur besonderen Treue, Ehrerbietung und Gehorsam, selbst Gästen der Herrschaft gegenüber, zur Vertretung des Interesses der Herrschaft usw. auch gesetzlich verpflichtet.

3. Es fehlt jede Regelung der Arbeitszeit, der Sonntagsarbeit, des Urlaubs; Kontrolle über Beschaffenheit der Unterkunft (Schlafkammer) und Kost fehlt; ein Koalitionsrecht ist den Dienstboten versagt. So liegen hier für die Dienstherrschaft viele soziale Aufgaben, aber es ist noch vielfach über geringes soziales Verständnis der Herrschaft zu klagen. E.

Gesindevermittler

s. Arbeitsnachweis.

Gesundheitsfürsorge.

I. Grundsätzliche Bestimmungen. a) Für alle Zweige des Arbeitsverhältnisses ist dem AG. eine weitgehende Fürsorge für Leben und Gesundheit des AN. zur Pflicht gemacht und Zuwiderhandlung mit Strafe belegt (s. unten). Ganz allgemein hat der AG. (der „Dienstberechtigte“ nach § 618 BGB.) Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leistung vorzunehmen sind, so zu regeln, daß der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. Noch weiter geht die Verpflichtung, wenn der Dienstpflichtige in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist, darüber siehe beim Stichw. „Arbeitsvertrag“ und „Gesinderecht“. Nichterfüllung der Verpflichtungen macht schadenersatzpflichtig; Näheres darüber s. bei den Stichw. „Haftpflicht“ und „Schadenersatz“. Ueber die von der GewO. festgesetzten Strafen siehe im folgenden bei b und c.

b) Für das Handelsgewerbe ist die Vorschrift ähnlich gefaßt (§ 62 HGB.) und lautet:

Der Prinzipal ist verpflichtet, die Geschäftsräume und die für den Geschäftsbetrieb bestimmten Vorrichtungen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, auch den Geschäftsbetrieb und die Arbeitszeit so zu regeln, daß der Handlungsgehilfe (bzw. Handlungslehrling) gegen eine Gefährdung seiner Gesundheit, soweit die Natur des Betriebes es gestattet, geschützt und die Aufrechter-

haltung der guten Sitten und des Anstandes gesichert ist. Ist der Handelsgehilfe in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Prinzipal in Ansehung der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, Sittlichkeit und Religion des Gehilfen erforderlich sind. Nichterfüllung dieser Verpflichtungen macht schadenersatzpflichtig wie oben bei a und zieht Strafen nach sich.

Die Polizeibehörden können Einzelverfügungen erlassen und die angemessene Erfüllung dieser Vorschriften erzwingen, indem sie den Betrieb solange einstellen lassen. Wer den Polizeiverfügungen und den von der zuständigen Behörde erlassenen Vorschriften für das Handelsgewerbe (wie überhaupt für das Gewerbe) zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bis zu 300 Mk. bestraft (GewO. § 147 Abs. 1 Ziff. 4). Der Bundesrat, die Landeszentralbehörden und die Polizeibehörden können auch generelle Vorschriften erlassen. Vom Bundesrat ist auf diesem Wege bisher die Verordnung ergangen, daß für Angestellte in offenen Verkaufsstellen Sitzgelegenheit vorhanden sein muß.

c) Für die der Gewerbeordnung unterstehenden Betriebe, also fast für die gesamte Industrie (nicht für den Bergbau) und das Handwerk einschließlich der Hausgewerbetreibenden, sind diese Bestimmungen, die den vorhergehenden ähnlich sind, noch eingehender geregelt (GewO. § 120 a—e). Die Vorschriften lauten wie folgt:

Die Gewerbeunternehmer sind verpflichtet, die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß die Arbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie es die Natur des Betriebes gestattet. Insbesondere ist für genügendes Licht, ausreichenden Luftraum und Luftwechsel, Beseitigung des bei dem Betriebe entstehenden Staubes, der dabei entwickelten Dünste und Gase sowie der dabei entstehenden Abfälle Sorge zu tragen. Ebenso sind diejenigen Vorrichtungen herzustellen, welche zum Schutze der Arbeiter gegen gefährliche Berührungen mit Maschinen oder Maschinenteilen oder gegen andere in der Natur der Betriebsstätte oder des Betriebes liegende Gefahren, namentlich auch gegen die Gefahren, welche aus Fabrikbränden erwachsen können, erforderlich sind. Endlich sind diejenigen Vorschriften über die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeiter zu erlassen, welche zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebes erforderlich sind (§ 120 a).

Die Bedürfnisanstalten müssen den Anforderungen der Gesundheitspflege entsprechen (§ 120 b).[1])

Gewerbeunternehmer, welche Arbeiter unter 18 Jahren beschäftigen, haben bei der Einrichtung der Betriebsstätte und der Regelung des Betriebs diejenigen besonderen Rücksichten auf Gesundheit und Sittlichkeit zu nehmen, welche durch das Alter dieser Arbeiter geboten sind (§ 120 c).

Für die Kinderarbeit sind besondere Bestimmungen erlassen, s. darüber beim Stichw. „Kinderarbeit".

Die zuständigen Polizeibehörden sind befugt, im Wege der Verfügung für einzelne Anlagen diejenigen Maßnahmen anzuordnen, welche zur Durchführung der in §§ 120 a bis 120 c enthaltenen Grundsätze erforderlich und nach der Beschaffenheit der Anlage ausführbar erscheinen; sie können anordnen, daß den Arbeitern zur Einnahme von Mahlzeiten außerhalb der Arbeitsräume angemessene, in der kalten Jahreszeit geheizte Räume unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden. Soweit die angeordneten Maßregeln nicht die Beseitigung einer dringenden, das Leben oder die Gesundheit bedrohenden Gefahr bezwecken, muß für die Ausführung eine angemessene Frist gelassen werden. Den bei Erlaß dieses Gesetzes bereits bestehenden Anlagen gegenüber können, solange nicht eine Erweiterung oder ein Umbau eintritt, nur Anforderungen gestellt werden, welche zur Beseitigung erheblicher, das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Arbeiter gefährdender Mißstände erforderlich und ohne unverhältnismäßige Aufwendungen ausführbar erscheinen. Gegen die Verfügung der Polizeibehörde steht dem Gewerbeunternehmer binnen zwei Wochen die Beschwerde an die höhere Verwaltungsbehörde zu. Gegen die Entscheidung der höheren Verwaltungsbehörde ist binnen vier Wochen die Beschwerde an die Landeszentralbehörde zulässig; diese entscheidet endgültig. Widerspricht die Verfügung den von der zuständigen Berufsge-

---

[1]) § 120 b trifft Vorschriften zum Schutze der Sittlichkeit. Insbesondere ist tunlichste Trennung der Geschlechter bei der Arbeit vorgeschrieben, getrennte Ankleide- und Waschräume, nicht bloß getrennte Benutzung derselben Wasch- und Ankleideräume, und eine solche Einrichtung der Bedürfnisanstalten, daß ihre Benutzung ohne Verletzung von Sitte und Anstand erfolgen kann.

nossenschaft erlassenen Vorschriften zur Verhütung von Unfällen, so ist zur Einlegung der vorstehend bezeichneten Rechtsmittel binnen der dem Gewerbeunternehmer zustehenden Frist auch der Vorstand der Berufsgenossenschaft befugt (§ 120 d). Durch Beschluß des Bundesrates können Vorschriften darüber erlassen werden, welchen Anforderungen in bestimmten Arten von Anlagen zur Durchführung der in den §§ 120 a und 120 b sowie § 120 c enthaltenen Gundsätze zu genügen ist. Soweit solche Vorschriften durch den Bundesrat nicht erlassen sind, können dieselben durch Anordnung der Landeszentralbehörden oder durch polizeiliche Verordnungen der hierzu berechtigten Behörden erlassen werden. Vor dem Erlaß solcher Anordnungen und polizeilicher Verordnungen ist den Vorständen der beteiligten Berufsgenossenschaften oder Berufsgenossenschaftssektionen Gelegenheit zu einer gutachtlichen Aeußerung zu geben (§ 120 e).[1] Hinsichtlich der Bestrafung gilt das oben bei b Ausgeführte.

Soweit das Gesetz. Hiernach liegen die Dinge so, daß die mit besonderen gesundheitlichen Gefahren verbundenen Betriebe durch Verordnungen Vorschriften über Einrichtung und Betrieb erhalten, wie dies schon vielfach geschehen ist. Das einzelne über diese gesundheitsgefährlichen Betriebe s. unten bei II.

Bei allen anderen gelten die allgemeinen Vorschriften des § 120 a. Aber was heißt hier z. B. „genügendes" Licht, „ausreichender" Luftraum und Luftwechsel? Was bedeutet der Schutz gegen Gefahren, „soweit es die Natur des Betriebes gestattet"? Der Grundsatz ist der, daß der Schutz des Arbeiters nicht soweit gehen kann, daß er die Industrie erdrosselt, d. h. durch seine großen Anforderungen konkurrenzunfähig macht. Damit würde den Arbeitern Verdienst und Lebensunterhalt entzogen und der gesundheitliche Schutz könnte ihnen dann nichts mehr nützen. Es ist also überall die Mittellinie zu finden und nur das zu fordern, was ohne wesentliche Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit des Betriebes durchführbar ist. Ueber die Aufgaben der Gewerbeinspektion s. d. Stichw. „Gewerbeinspektion". Der vernünftige AG. wie der vernünftige AN. werden in den meisten Fällen selbst genau ermessen können, welche Schutzmaßnahmen bei beiderseitigem guten Willen gefordert und geleistet werden müssen, und welche andererseits unsinnig, unnormal, am gegebenen Platze unnatürlich und betriebsschädigend wirken.

Im Rahmen des wirtschaftlich und technisch Ausführbaren aber bezieht sich die Pflicht des AG. zur Gesundheitsfürsorge seiner Arbeiter auf den Gesamtbetrieb seines Unternehmens, also z. B. auf die bauliche Einrichtung der Werkstatt (Fußböden, Treppen, die haltbar, nicht zerrissen sein sollen), auf alle Arten von Maschinen, Transmissionen, Werkzeuge, Fahrstühle, Leitern, Gerüste, Oefen, Ausrüstungsgegenstände.[1] Namentlich hat der AG. darauf zu sehen, daß Schutzmaßnahmen, wie Respiratoren, Brillen, Handschuhe, Asbestanzüge u. dgl., sofern sie erforderlich sind, auch wirklich von den Arbeitern angelegt werden, daß die AN. auf Gefahren aufmerksam gemacht werden, ihnen bei bestimmten Arbeiten das Essen während der Arbeit untersagt, das Händewaschen vor der Mahlzeit eingeschärft wird u. dgl. mehr. Auch die gesamte Regelung des Betriebes wie der einzelnen Fabrikationsverfahren, der Ausführung chemischer Prozesse, Kunstfertigkeiten und Handgriffe, ist dem AG. zur Pflicht gemacht. Wenn er eine Betriebsart anwenden läßt, die gefährlicher ist als eine andere (z. B. gußeiserne Röhren mit dem Handhammer zerschlagen läßt statt mittels Fallwerk mit Schutzvorrichtung) macht er sich haftbar, sofern die ungefährlichere Art anwendbar war. Auch hat er geeignetes und zuverlässiges Aufsichtspersonal anzustellen. — Ueber Beleuchtung, Luftraum u. dgl. sind besondere Vorschriften für bestimmte Gewerbe erlassen, s. unten bei II. Was im allgemeinen genügendes Licht und genügende Luft ist, wird der Sachverständige, der zuständige Medizinalbeamte, der Fabrikarzt, der Gewerbeinspektor unter Berücksichtigung der lokalen Gepflogenheiten anzugeben haben. Den Luftraum, den das Gesetz dem Gefangenen als Minimum zumißt (in Preußen 13 cbm), wird man für den freien Arbeiter zum wenigsten nicht unterschreiten dürfen.

Gemeint ist bei alledem aber nur die Verpflichtung zu einem Schutz gegen die natürlichen und voraussehbaren Gefahren eines Betriebes. Passiert z. B. bei aller Sorgfalt der Behandlung und der Betriebsregelung an einer Maschine durch außergewöhnlichen Zu-

[1] Auch die tägliche Arbeitszeit kann durch Bundesratsvorschrift geregelt werden; darüber siehe unten bei III S. 71.

[1] Für Arbeiterwohnungen und Quartiere gilt das nur, wenn sie selbst zu den Betriebsräumen gehören; vgl. darüber RG. in Strafs. Bd. 29 S. 50.

fall (etwa Versagen der Maschine, Bruch eines Teiles oder dgl.) ein unvorhersehbares Unglück, so fällt dies nicht dem AG. zur Last, der die fachmännische Sorgfalt und Sachkunde angewendet hat bzw. hat anwenden lassen. Ein Verschulden muß immer vorliegen, wenn ein Schadenersatz gegeben sein soll. Es fragt sich — kurz gesagt — ob der Betrieb in „Ordnung" war oder nicht.

Verstößt der AG. gegen ausdrückliche Polizei- oder Bundesratsvorschriften, so ist damit ohne weiteres ein Verschulden seinerseits gegeben.[1])

Liegt ein solches Verschulden vor und ist die gesundheitliche Schädigung oder Verletzung oder der Unfall auf dieses Verschulden (kausal) zurückzuführen, so haftet der AG. sowohl zivilrechtlich wie unter Umständen auch strafrechtlich wegen fahrlässiger Tötung oder Körperverletzung. Darüber s. das Nähere beim Stichw. „Haftpflicht".

Der AN. hat auch das Recht, sich gegen die nicht ordnungsmäßige Beschaffenheit der Einrichtungen und die Regelwidrigkeit der Betriebsordnung aufzulehnen und die Arbeit zu verweigern, solange die Uebelstände nicht abgestellt sind. Er geht während dieser Zeit seines Lohnes nicht verlustig, da ein solcher Zustand als Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, vom AG. verschuldet, betrachtet wird (s. d. Stichw. „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung"). Wird der AN. um deswillen gemaßregelt, so kann er auch dafür Schadenersatz verlangen, denn das Recht ist auf seiner Seite; die Abstellung der Uebelstände kann durch die Polizei angeordnet werden, und die Arbeitnehmerorganisation würde recht daran tun, in solchen Fällen dem Gemaßregelten zu helfen, um die Erfüllung des Gesetzes zu unterstützen.

II. Betriebe mit besonderen gesundheitlichen Gefahren. Gemäß der allgemeinen Grundsätze (s. bei I) haben die Behörden zahlreiche Vorschriften für gefährlichere Betriebe erlassen. Die lokalen polizeilichen Vorschriften können hier nicht aufgeführt werden; wegen der landesrechtlichen s. den Komm. zur GewO. von Flesch-Luppe S. 380, und die Ausführungsanweisungen des betreffenden Landes zur GewO.; wohl aber soll eine Uebersicht der für das ganze Reich erlassenen Bundesratsverordnungen gegeben werden, die die Gesundheitsfürsorge in den hauptsächlich in Betracht kommenden gesundheitsgefährlichen Betrieben einheitlich und endgültig geregelt haben (die Lokalbehörde darf an den Bestimmungen nichts mehr ändern, wohl aber ohne Bestimmung gelassene Arbeiten der betreffenden Betriebe ergänzend regeln.)[1])

1. Bekanntmachung v. 26. Mai 1903 betr. die Einrichtung und den Betrieb von Anlagen zur Herstellung von Bleifarben und anderen Bleiprodukten (Verhütung von Staubentwicklung durch Absaugvorrichtungen, Feuchterhaltung der Vorräte und Geräte, bei staubentwickelnden Arbeiten Respiratoren, überhaupt bestimmte Arbeitsanzüge, besondere Vorschriften für die Oxydierkammern, für Wasch- und Badegelegenheiten. Beschränkung der Frauenarbeit und der Beschäftigung jugendlicher Arbeiter. Auch für erwachsene Arbeiter beschränkte Arbeitszeit, Erfordernis ärztlichen Gesundheitszeugnisses, Kontrollbuch, Mußvorschriften für die Arbeitsordnung).

2. Bekanntmachung v. 17. Febr. 1907, betr. die Einrichtung und den Betrieb der zur Anfertigung von Zigarren bestimmten Anlagen (Strenge Trennung der Arbeits- von den Wohnräumen, Arbeitsräume mindestens 3 m hoch, für jede beschäftigte Person mindestens 10 cbm Luftraum, Fenster ins Freie, Lüftung mindestens täglich 3 mal ½ Stunde lang, häufige Reinigung, Beschränkung der Vorratslagerung, Verbot der Bearbeitung der Zigarren mit dem Munde).

3. Bekanntmachung v. 16. Mai 1907, betr. den Betrieb von Anlagen zur Herstellung von Alkalichromaten (Staubverhütung, Beseitigung der Chromate, bei staubentwickelnden Arbeiten Respiratoren, Wascheinrichtungen, Reinhaltung, Beschränkung der Beschäftigung von Frauen und jugendlichen Arbeitern, Gesundheitsattest auch für erwachsene Arbeiter, tägliche Besichtigung auf Hautwunden usw., Krankenbuch, Mußvorschriften für die Arbeitsordnung).

4. Bekanntmachung v. 31. Juli 1897, betr. die Einrichtung und den Betrieb der Buchdruckereien und Schriftgießereien, abgeändert durch die Bekanntmachung v. 5. Juli 1907 (mindestens 15 bzw. 12 cbm Luftraum für jede Person, Höhe der Arbeitsräume 2,60 bzw. 3 m, dichte feste, glatte Fußböden, frischer Kalkanstrich jährlich einmal, täglich mindestens einmal

---

[1]) Ueber die von den Berufsgenossenschaften erlassenen Unfallverhütungsvorschriften s. d. Stichw. „Unfallverhütung".

[1]) Diese und die folgenden Bekanntmachungen finden sich zusammen wörtlich abgedruckt in Flesch-Luppes Kommentar zur GewO. Interessenten mögen sie dort einsehen.

Lüftung, täglich gründliche Reinigung der Fußböden und Staubbeseitigung, Wascheinrichtungen, viel und nicht zu warmes Licht).

5. Bekanntmachung v. 6. Mai 1908, betr. die Einrichtung und den Betrieb von Anlagen zur Herstellung elektrischer Akkumulatoren aus Blei und Bleiverbindungen (Arbeitsräume mindestens 3 m hoch, gute Staubfangvorrichtungen, feuchte tägliche Reinigung, Arbeitsanzüge, Waschgelegenheit, Verbot der Beschäftigung von Frauen und Jugendlichen bei Arbeiten, die mit Blei in Berührung kommen, Beschränkung der Arbeitszeit, Gesundheitsattest auch für erwachsene Arbeiter und monatlich einmalige Kontrolle, Kontrollbuch, Mußvorschriften für die Arbeitsordnung).

6. Bekanntmachung v. 22. Okt. 1902, betr. die Einrichtung und den Betrieb der Roßhaarspinnereien, Haar- und Borstenzurichtereien sowie der Bürsten- und Pinselmachereien (Desinfektion ausländischer Haare, Arbeiter mit wunden Hautstellen nicht zu beschäftigen, Reinhaltung der Räume, für größere Betriebe Staubbeseitigung, Fußboden- und Wandanstrich, 15 cbm Luftraum für jede Person, täglich zweimalige Lüftung, Waschgelegenheit in staubfreiem Teil der Anlage, Mußvorschriften für die Arbeitsordnung).

7. Bekanntmachung v. 3. Juli 1909, betr. die Einrichtung und den Betrieb gewerblicher Anlagen, in denen Thomasschlacke gemahlen oder Thomasschlackenmehl gelagert wird (Luftwechsel und Staubbeseitigung, Vorzerkleinerung im Freien oder offenen Schuppen, Zerkleinerungsmaschinen mit Staubabsaugung, ebenso bei Transport und Abfüllen des Mehles, dicke Säcke, Aufbewahrung in besonderen Räumen, Fußbodenreinigung vor Beginn jeder Arbeitsschicht, trockene Reinigung nur von Arbeitern mit Respiratoren, Waschgelegenheiten und ev. Speiseraum in staubfreien Teilen der Anlage, in Räumen mit loser Thomasschlacke Aufenthalts- und Beschäftigungsverbot für Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter, Arbeitszeitbeschränkung, Gesundheitsattest, Kontrollbuch, Aushang der Vorschriften).

8. Bekanntmachung v. 6. Febr. 1900, betr. die Einrichtung und den Betrieb von Zinkhütten, abgeändert durch die Bekanntmachung v. 5. Juli 1901 (Staubverhütung und Reinigung, Waschgelegenheit wie in ähnlichen Fällen, Asche-, Dämpfe- und Gaseabzug, Beschäftigungs- und Aufenthaltsbeschränkungen für Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter, Ueberwachung des Gesundheitszustandes, Kontrollbuch, Mußvorschriften für die Arbeitsordnung und Aushang, Bestimmungen für die Anlage neuer Destillationsöfen).

9. Bekanntmachung v. 1. März 1902, betr. die Einrichtung und den Betrieb gewerblicher Anlagen zur Vulkanisierung von Gummiwaren (gegen Schwefelkohlenstoff und Chlorschwefeldämpfe in Vulkanisierungsräumen, Beschränkung des Aufenthalts, Lufterneuerung, 20 cbm Luftraum für jede Person, Ummantelung von Maschinen, sehr strenge Arbeitszeitbeschränkung und Steigerung aller sonst üblichen Schutzvorschriften).

10. Bekanntmachung v. 5. März 1892, betr. die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern in Glashütten, Glasschleifereien und Glasbeizereien sowie Sandbläsereien (eingehende Regelung der Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern mit starken Beschränkungen).

11. Bekanntmachung v. 31. Mai 1909, betr. die Einrichtung und den Betrieb von Steinbrüchen und Steinhauereien (Steinmetzbetrieben) (Unterkunftsräume, Schutzdächer, gesundes Trinkwasser, Staubschutz bei Sandsteinbearbeitung, Arbeitszeitbeschränkung, Beschränkung der Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern, Aushang).

12. Bekanntmachung, betr. den Betrieb von Anlagen zur Herstellung von Präservativs, Sicherheitspessarien, Suspensorien u. dgl., v. 30. Jan. 1903, ergänzt durch Bekanntmachung v. 1. April 1903 (Beschäftigungsverbot bei Präservativs, Pessarien u. dgl. für Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter, bei Suspensorien Beschäftigungsverbot für jugendliche, im übrigen nur getrennte Beschäftigung männlicher und weiblicher Arbeiter).

13. Bekanntmachung, betr. die Einrichtung und den Betrieb der Bleihütten, v. 16. Juni 1905 (im wesentlichen ganz entsprechende Bestimmungen, wie sie oben bei Ziffer 1 und 8 genannt sind).

14. Bekanntmachung, betr. Betriebe, in denen Maler-, Anstreicher-, Tüncher-, Weißbinder- oder Lackiererarbeiten ausgeführt werden, v. 27. Juni 1905 (ähnliche Bestimmungen wie oben bei Ziffer 1 genannt; Bleimerkblatt!).

15. Durch ein besonderes G. v. 10. Mai 1903 ist die Herstellung und Feilhaltung von Phosphorzündhölzern (außer bei Zündbändern für Grubensicherheitslampen) gänz-

lich verboten (Geldstrafe bis 2000 Mk., bei Fahrlässigkeit bis 150 Mk.).

III. Auch die **Beschränkungen der Arbeitszeit** (sanitärer Maximalarbeitstag) gehören zur Gesundheitsfürsorge; hierüber siehe das besondere Stichw. „Arbeitszeit". Für erwachsene Arbeiter gibt es einen solchen sanitären Maximalarbeitstag nur in einigen besonders gefährdeten Industriezweigen. Besondere gesundheitliche Fürsorge wird, wie schon aus den Schutzbestimmungen für gefährliche Betriebe ersichtlich ist, den jugendlichen Arbeitern und den Arbeiterinnen zuteil. Diese Vorschriften finden sich unter den Stichw. „Frauenarbeit" und „Kinderarbeit" zusammengefaßt. E.

Gesundheitsgefährliche Betriebe
s. Gesundheitsfürsorge bei II.

Gewerbebetrieb.

(Allgemeine Gesetzgebung.)

Da das vorliegende Werk im wesentlichen nur die Rechtsverhältnisse zwischen dem AG. und AN. behandelt, so ist es nicht seine Aufgabe, eine erschöpfende Darstellung des Gewerberechts nach dem gesamten Inhalt der GewO. zu geben. Notwendig aber erscheint es, die wesentlichsten Grundzüge in möglichst gedrängter Form zu zeichnen, um einerseits den AG., der dieses Werk benutzt, auch mit einer solchen Einführung in die GewO. (die er in besonderen Zweifelsfragen wird selber nachsehen müssen) nicht im Stich zu lassen, dem Angestellten aber insbesondere diejenigen gesetzlichen Bestimmungen über die Führung des Gewerbebetriebs vorzuführen, die ihm unter Umständen persönlich etwas angehen könnten — z. B. wenn er in einem Gewerbe tätig ist, für welches besondere und außergewöhnliche Bestimmungen gelten, oder wenn er für den Prinzipal geschäftliche Verrichtungen und Maßnahmen vorzunehmen hat, für welche die Kenntnis der einschlägigen Bestimmungen nötig ist, um ihn vor Verwicklungen mit der Behörde zu bewahren.

I. Allgemeines. Die Gewerbegesetzgebung in Deutschland beruht auf dem Grundsatz der Gewerbefreiheit. Das schließt natürlich nicht aus, daß öffentlich-rechtliche Vorschriften zur Regelung des Betriebes erlassen werden. Sie finden sich in der GewO. Für die Anwendbarkeit der GewO. ist nötig die Feststellung, daß der betreffende Betrieb als Gewerbe im Sinne der GewO. anzusehen ist, darüber s. im folgenden unter a. Soweit sich diese Vorschriften auf das rechtliche Verhältnis der gewerblichen Arbeiter zu den Gewerbeunternehmern beziehen — was das Hauptgebiet dieses Lexikons ausmacht —, werden sie unter den einzelnen sachlichen Stichworten dieses Werkes mitgeteilt und erörtert. Hier an dieser Stelle ist nur kurz von den anderen Bestimmungen zu sprechen.

a) Anwendungsgebiet der GewO. Gewerbe ist seinem Wesen nach jede auf Dauer gerichtete Erwerbstätigkeit im öffentlichen Verkehr. Aber die GewO. scheidet eine Reihe von Gewerben aus ihrem Geltungsbereiche aus. Unter die GewO. fallen Industriegewerbe, Handelsgewerbe und die Leistung solcher persönlichen Dienste, die höhere wissenschaftliche oder künstlerische Ausbildung nicht voraussetzen. Die GewO. findet keine Anwendung auf Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Gartenbau[1]), Weinbau, Viehzucht, Unterrichts- und Erziehungswesen, Notariats- und Rechtsanwaltspraxis, Gesindedienst, Versicherungs-, Auswanderungs-, Eisenbahnunternehmungen, Schiffsmannschaften auf Seeschiffen, künstlerische und gelehrte Berufe, der öffentliche Dienst und der Gesindedienst. Beschränkte Anwendung (nur, soweit ausdrücklich davon im Gesetz die Rede ist) findet die GewO. auf Apotheken, Aerzte, Bergbau (vgl. das Stichw. „Bergarbeiter"), Konsumvereine (s. §§ 105b u. 139m der GewO.), Lotterielosevertrieb (vgl. § 6 GewO). Neben Spezialgesetzen findet die GewO. ergänzende Anwendung u. a. auf das Preßgewerbe, die Binnenschiffahrt und Flößerei. Alle Veranstaltungen zu rein gemeinnützigen und idealen Zwecken fallen nicht unter die GewO. (z. B. Sparkassen, Bibliotheken, Kindergärten, Rechtsauskunftstellen, Bazare).

Nicht Gewerbebetriebe sind die staatlichen Monopolbetriebe sowie diejenigen Unternehmungen von Staat und Gemeinde, die zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben dienen und nicht zur Erzielung von Gewinn bestimmt sind.

b) Berechtigt zum Gewerbebetrieb ist jedermann ohne Rücksicht auf Alter und Geschlecht. Ehefrauen bedürfen zum Betrieb des Gewerbes keiner ehemännlichen Genehmigung. Hat der Mann auf Grund des ehelichen Güterrechtes Einspruchsrechte, so hat er, sobald er der Ehefrau seine Einwilligung zum selbständigen Betrieb eines Erwerbsgeschäftes gegeben hat,

---

[1]) Die Kunst- und Handelsgärtnerei ist Gewerbebetrieb.

damit von vornherein seine Zustimmung zu allen denjenigen Rechtsgeschäften erteilt, die dieser Gewerbebetrieb mit sich bringt. Gleiches gilt für Minderjährige, die durch ihren Vormund zur selbständigen Führung eines Erwerbsgeschäftes ermächtigt worden sind. Auch juristische Personen (Gesellschaften) können Gewerbe betreiben, zu denen persönliche Konzessionen notwendig sind, und diese Konzessionen nachsuchen.

c) Gewerbliche Arbeiter. Der Titel VII der GewO. (§§ 105fg.), der die gewerblichen Arbeiter betrifft, bezieht sich auf alle nicht mit höheren Stellvertretungs-, wissenschaftlichen oder künstlerischen Aufgaben betrauten Arbeiter in den Betrieben, die der GewO. unterstehen (s. oben zu a). Mithin sind keine gewerblichen Arbeiter die Aerzte, Opern- und Konzertsänger, Redakteure, Schauspieler, wohl aber rechnen dahin diejenigen Artisten, Kabarettkünstler u. dgl., bei denen höhere künstlerische Leistungen nicht vorliegen. Gleichartige Arbeiter in staatlichen oder kommunalen (aber nicht der GewO. unterstehenden) Betrieben sind auch als gewerbliche Arbeiter im Sinne des Titels VII der GewO. anzusehen, wenn es von den Gerichten auch nur zum Teil anerkannt wird. Auch vorübergehend beschäftigte AN., wie Ausgeher, Laufburschen, Putzfrauen gehören hierher, nicht aber die selbständig für Konsumenten arbeitenden Waschfrauen, Dienstmänner, Lohndiener u. dgl., wohl aber Kellner, Zwischenmeister, Kolonnenführer, Akkordanten, Anschläger, Buffetiers usw. Ueber Heimarbeiter s. d. Stichw. „Heimarbeit".

II. Stehender Gewerbebetrieb. a) Begriff, Eröffnung, Firma. Die GewO. unterscheidet stehenden Gewerbebetrieb und Gewerbebetrieb im Umherziehen und hat für beide die Vorschriften verschieden erlassen. Stehender Gewerbebetrieb ist ein solcher, der von festem Standort (Fabrik, Laden, Wohnung, Bude; — Marktverkehr ist besonders geregelt) aus betrieben wird. Die Eröffnung eines stehenden Gewerbebetriebes muß der Behörde (gewöhnlich der Polizei) angezeigt werden, die Preßgewerbe haben auch das Lokal anzugeben. Gewerbetreibende, die einen offenen Laden haben oder Gast- oder Schankwirtschaft betreiben, sind verpflichtet, ihren Familiennamen mit mindestens einem ausgeschriebenen Vornamen an der Außenseite oder am Eingange des Ladens oder der Wirtschaft in deutlich lesbarer Schrift anzubringen. Kaufleute, die eine Handelsfirma führen, haben zugleich die Firma in der bezeichneten Weise an dem Laden oder der Wirtschaft anzubringen. Bei Handelsgesellschaften gilt dies für die Namen der persönlich haftenden Gesellschafter. Sind es mehr als zwei, so brauchen nur zwei angegeben zu werden mit einem Zusatz, der die weitere Mehrzahl andeutet. Die Polizei kann die Angabe aller Namen anordnen.

b) Gewerbliche Anlagen, welche für die Nachbarschaft Nachteile, Gefahren oder Belästigungen herbeiführen können, bedürfen besonderer Genehmigung; sie sind in § 16 GewO. aufgezählt. Es sei darauf, da sie hier nicht wiedergegeben werden können, verwiesen, ebenso wie auf das in den §§ 17—23 geregelte Genehmigungsverfahren. Auch für die Anlage von Dampfkesseln ist die Genehmigung der Behörde erforderlich; ebenso für besonders geräuschvolle Anlagen.

Kann ein Nachbar auf Grund der benachteiligenden Einwirkungen eine Zivilklage erheben, so kann diese bei obrigkeitlich genehmigten gewerblichen Anlagen niemals auf Einstellung des Gewerbebetriebes, sondern nur auf Abstellung der Schädigung oder auf Schadloshaltung gehen.

c) Approbationen und Konzessionen. Einer Approbation bedürfen Apotheker, Aerzte, Hebammen, Seeschiffer und Lotsen.

Einer Konzession bedürfen Unternehmer von Privatkranken-, Privatentbindungs- und Privatirrenanstalten, Schauspielunternehmer, Personen, die Gastwirtschaft, Schankwirtschaft oder Kleinhandel mit Branntwein oder Spiritus betreiben wollen, Personen, die Gastspiele, artistische oder theatralische Vorstellungen, Schaustellungen von Personen — ohne daß ein höheres Interesse der Wissenschaft oder Kunst dabei obwaltet — veranstalten (§ 33a bestimmt, wann bei den letzteren die Konzession versagt werden darf), Pfandleiher, Gesindevermieter und Stellenvermittler.

(Landesgesetzlich können außerdem Approbationen für Markscheider, Hufschmiede, Konzessionen für Gifthandel und Lotsengewerbe gefordert werden.)

Polizeiliche Verbietungsrechte gibt es gegenüber Personen, die Tanz-, Turn- oder Schwimmunterricht erteilen, Badeanstalten führen, Trödelhandel, Handel mit Sprengstoffen, Lotterielosen u. dgl. betreiben, für Rechtskonsulenten, Auskunftbureaus, Auktionatoren, Vermittlungsagenten für Immobilienverträge, Darlehen und Heiraten. Ferner

gegenüber dem Handel mit Drogen und Heilpräparaten, dem Kleinhandel mit Bier, dem Baugewerbe.

d) Ortsbeschränkungen, Reisenlassen, Detailreisen. Wer zum selbständigen Betriebe eines stehenden Gewerbes befugt ist, darf dieses innerhalb und außerhalb des Gemeindebezirks seiner gewerblichen Niederlassung ausüben oder durch seine Angestellten ausüben lassen. Es ist also frei, soweit nicht die Ausübung ausdrücklich dem Hausierbetrieb zugezählt ist (s. unten bei III) und dann den Beschränkungen, die für den Hausierbetrieb gelten, unterworfen ist. Das bezieht sich insbesondere auf Gegenstände, die von dem Ankauf oder Feilbieten im Umherziehen ausgeschlossen sind (s. unten bei III Abs. 3). Handlungsreisende (Chef oder Angestellte) bedürfen einer Legitimationskarte, gültig für ein Kalenderjahr und für das ganze Reich (Näheres s. § 44a GewO.). Das Aufkaufen von Waren darf aber nur bei Kaufleuten, Produzenten oder in offenen Verkaufsstellen, das Aufsuchen von Warenbestellungen ohne vorgängige ausdrückliche Aufforderung nur bei Kaufleuten in deren Geschäftsräumen oder bei solchen Personen geschehen, in deren Geschäftsbetriebe die Waren Verwendung finden.

Die aufgekauften Waren dürfen nur behufs deren Beförderung nach dem Bestimmungsorte mitgeführt werden. Von den Waren, auf welche Bestellungen gesucht werden, dürfen nur Proben und Muster mitgeführt werden (soweit nicht der Bundesrat für bestimmte Waren etwas anderes bestimmt hat).

Das Detailreisen (Aufsuchen von Warenbestellungen bei Privatleuten), „ambulanter Gewerbebetrieb am Wohnorte", ist dem Hausiergewerbe gleichgestellt. Das Nähere ist im § 42b GewO. angegeben. Ausnahmen bestehen hauptsächlich für den Kolportagebuchhandel, Weinhandel, Handel mit Leinenartikel und Wäsche, Gold- und Silberwaren, Edelsteinen und einiges andere.

Von einer Erlaubnis darf nicht abhängig gemacht werden das Feilbieten von selbstgewonnenenErzeugnissen der Land- und Forstwirtschaft, des Garten- und Obstbaues, der Geflügel- und Bienenzucht, der Jagd und Fischerei und von Gegenständen des Wochenmarktverkehres.

Für Kinder unter 14 Jahren ist das öffentliche Feilbieten von Waren verboten (§ 42b Abs. 5 GewO.).

e) Eine Fortsetzung des Gewerbebetriebs nach dem Tode des Inhabers ist in der GewO. §§ 45—47 ausdrücklich anerkannt für Rechnung der Witwe oder der minderjährigen Erben, ohne daß es bei konzessionspflichtigen Gewerben einer Erneuerung der Konzession bedarf. Die Führung des Geschäfts hat dann durch einen Stellvertreter zu geschehen, der die für das betreffende Gewerbe vorgeschriebenen Eigenschaften besitzen muß, aber keiner neuen Konzession bedarf.

III. Gewerbebetrieb im Umherziehen. Für die Ausübung des Gewerbebetriebes im Umherziehen ist ein Wandergewerbeschein erforderlich. Es ist im Gesetz ausdrücklich aufgeführt, wann, d. h. bei Vorhandensein welcher Umstände und Eigenschaften, der Wandergewerbeschein versagt werden muß (§ 57 GewO.), in der Regel zu versagen ist (§ 57a GewO.) oder versagt werden darf (§ 57b GewO.). Es handelt sich dabei vorwiegend um sicherheitspolizeiliche Vorbeugungsmaßregeln gegenüber verbrecherischen oder sonst unzuverlässigen Personen. Wird der Gewerbebetrieb im Umherziehen von Angestellten ausgeübt, so muß der Wandergewerbeschein auf deren eigenen Namen lauten. Werden Begleiter mitgeführt (für Kinder unter 14 Jahren verboten), so muß dies in dem Schein zum Ausdruck gebracht werden. Der Wandergewerbeschein wird auf ein Jahr erteilt und gilt für das ganze Deutsche Reich (Ausnahme für Aufführungen und Schaustellungen ohne höheres künstlerisches Interesse).

Nicht erforderlich ist ein Wandergewerbeschein für die ländlichen Erzeugnisse, die oben bei II d Abs. 4 genannt worden sind, und für landesgebräuchliches Anfahren von selbstgewonnenen Erzeugnissen oder selbstgefertigten Waren zu Wasser und der Verkauf vom Fahrzeug aus.

Ausgeschlossen von Ankauf und Feilbieten im Umherziehen sind: 1. geistige Getränke (soweit dies nicht von der Ortspolizeibehörde im Falle besonderen Bedürfnisses vorübergehend gestattet ist); 2. gebrauchte Kleider, gebrauchte Wäsche, gebrauchte Betten und gebrauchte Bettstücke, insbesondere Bettfedern, Menschenhaare, Garnabfälle, Enden und Dräumen von Seide, Wolle, Leinen oder Baumwolle; 3. Gold- und Silberwaren, Bruchgold und Bruchsilber, sowie Taschenuhren; 4. Spielkarten; 5. Staats- und sonstige Wertpapiere, Lotterielose, Bezugs- und Anteilscheine auf Wertpapiere und Lotterielose; 6. explosive Stoffe, insbesondere Feuerwerkskörper, Schießpulver und Dynamit; 7. solche mineralische und andere Oele, welche leicht entzündlich sind, insbesondere

Petroleum sowie Spiritus: 8. Stoß-, Hieb- und Schußwaffen; 9. Gifte und gifthaltige Waren, Arznei- und Geheimmittel; 10. Bäume aller Art, Sträucher, Schnitt-, Wurzelreben, Futtermittel und Sämereien mit Ausnahme von Gemüse- und Blumensamen; 11. Schmucksachen, Bijouterieen, Brillen und optische Instrumente; 12. Druckschriften, andere Schriften und Bildwerke, welche in sittlicher und religiöser Beziehung Aegernis zu geben geeignet sind oder mittels Zusicherung von Prämien oder Gewinnen vertrieben werden oder in Lieferungen erscheinen, wenn nicht der Gesamtpreis des Werkes auf jeder einzelnen Lieferung an einer in die Augen fallenden Stelle bestimmt verzeichnet ist (Ausnahmen durch den Bundesrat.)

IV. Auf die Bestimmungen über den Marktverkehr und über gewerbliche Taxen, alles noch wichtige Gegenstände der Gewerbegesetzgebung, soll hier nicht eingegangen werden, da diese Dinge mit dem eigentlichen Thema unseres Lexikons in nicht so naher Berührung stehen wie die im Vorhergehenden mitgeteilten Bestimmungen. E.

Gewerbegerichte.

Der größte Teil der Arbeiter und Angestellten ist zu seinem und seiner Familie Unterhalt auf seinen Lohn oder Gehalt angewiesen. Wird ihm letzterer vom AG. vorenthalten, so fehlt ihm oft das zum Leben Notwendigste. Für alle Arbeiter und Angestellten muß deshalb die Möglichkeit geschaffen werden, schnell und billig zu ihrem verdienten Lohn zu kommen. Da die ordentlichen Gerichte eine schnelle und billige Rechtsprechung infolge ihrer Organisation nicht leisten können, die Richter auch meist dem gewerblichen Leben und dem großenteils ungeschriebenen Arbeitsrecht durchaus fernstehen, hat man im Ausland wie in Deutschland Sondergerichte für die Angestellten geschaffen, für die gewerblichen die Gewerbegerichte, für die kaufmännischen die Kaufmannsgerichte (s. d. Stichw.). Die Gewerbegerichte sind in Deutschland, nachdem vorher von einzelnen Gemeinden gewerbliche Schiedsgerichte eingerichtet waren, durch Gesetz vom 6. Mai 1890 geschaffen und durch Gesetz vom 29. Sept. 1901 für alle Gemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnern obligatorisch gemacht. Vorher bestanden bereits im Rheinland aus französischer Zeit einige königliche Gewerbegerichte mit besonderer Organisation, die zum Teil beibehalten ist; ebenso sind einzelne Besonderheiten der vor 1890 errichteten Gewerbegerichte in Elsaß-Lothringen und den Hansestädten aufrechterhalten.

I. Organisation der Gewerbegerichte. Für alle Gemeinden mit mindestens 20 000 Einwohnern m u ß ein Gewerbegericht bestehen, es kann gemeinschaftlich für mehrere Gemeinden errichtet werden, ebenso auch für größere Bezirke (Kreise). Die Errichtung kann für Gemeinden unter 20 000 Einwohnern auch nur für einzelne Gewerbe erfolgen (z. B. Berg- und Zieglergewerbegericht). Die Errichtung erfolgt durch die Gemeinden im Wege des Ortsstatuts, die Landesregierungen können die Errichtung anordnen auf Antrag beteiligter AG. und AN., wenn die Gemeinden es trotz Aufforderung der Regierung ablehnen. Die Gemeinden haben die Gewerbegerichte zu errichten und auf ihre Kosten zu unterhalten, Vorsitzenden und Bureaupersonal anzustellen usw., die Regelung im einzelnen erfolgt durch Ortsstatut. Der Vorsitzende des Gewerbegerichts und ev. Stellvertreter, welche nicht Juristen zu sein brauchen, aber weder AG. noch AN. sein dürfen, werden von der Gemeinde bestellt, die Beisitzer, deren Zahl durch das Statut festzusetzen ist, von den Beteiligten gewählt; die Zahl der AG.- und AN.-Beisitzer muß gleich sein, die AG. werden von den AG., die AN. von den AN. in getrennter Wahl gewählt. Aktiv wahlberechtigt sind alle im Bezirk des Gerichts beschäftigten (auch wenn sie vorübergehend arbeitslos sind) oder wohnhaften AN., wenn sie Deutsche männlichen Geschlechts und 25 Jahre alt sind, für die passive Wahlberechtigung ist das 30. Lebensjahr, 2 jährige Beschäftigung im Bezirk und Nichtbezug von Armenunterstützung[1]) im letzten Jahr erfordert. Als AG. sind wahlberechtigt unter den gleichen Voraussetzungen diejenigen, welche im Bezirk ein Gewerbe selbständig betreiben oder wohnen und regelmäßig mindestens 1 Arbeiter beschäftigen, ferner diejenigen Stellvertreter der Gewerbetreibenden, welche über 2000 M. Gehalt beziehen und einen Teil des Betriebes oder den ganzen Betrieb s e l b s t ä n d i g leiten (Direktoren, Betriebsleiter, Prokuristen, Abteilungsvorsteher, nicht auch alle Werkmeister, Techniker, Oberfaktoren usw.). Durch Statut kann bestimmt werden, daß bestimmte gewerbliche Gruppen je 1 oder mehrere Ver-

---

[1]) Als Armenunterstützungen werden nicht angerechnet Aufwendungen der Armenbehörden für Krankenpflege, für Anstaltspflege von Angehörigen, für die gesamte Kinder- und Jugendfürsorge, ferner vereinzelte Unterstützungen zur Hebung augenblicklicher Notlage und erstattete Unterstützungen.

treter haben müssen. Die Wahl ist unmittelbar und geheim und kann nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (s. d. Stichw.) erfolgen; sie kann auf Grund von Wählerlisten oder auf Grund einfacher Legitimationskarten erfolgen und zwar für AG. und AN. verschieden. Die Wahlperiode darf nicht weniger als ein und nicht mehr als 6 Jahre dauern. Kommen Wahlen nicht zustande, so können die Beisitzer durch die Gemeindebehörden gewählt werden.

Die Beisitzer verwalten ihr Amt als Ehrenamt, bekommen aber für jede Teilnahme an einer Sitzung eine im Statut festzusetzende Entschädigung, die nicht zurückgewiesen werden darf. Verliert ein Beisitzer die Wählbarkeit, so ist er seines Amtes zu entheben; macht er sich grober Pflichtverletzung schuldig, so kann er durch das Landgericht seines Amtes entsetzt werden; entzieht er sich seinen Pflichten oder erscheint er nicht rechtzeitig zu einer Sitzung, so kann er in Ordnungsstrafe bis 300 M. genommen werden. An den Plenarsitzungen haben alle Beisitzer teilzunehmen, an Ausschußsitzungen die Ausschußmitglieder, an den Spruchsitzungen mindestens je 1 AG. und AN., nach Bestimmung des Ortsstatuts je 2, 3 oder mehr, aber stets AG. und AN. in gleicher Zahl. Bei Plenar- und Ausschußsitzungen brauchen AG. und AN. nicht in gleicher Zahl anwesend zu sein, die Bestimmung einzelner Ortsstatute, daß bei Abstimmungen AG. und AN. stets in gleicher Zahl teilnehmen müssen und die Ueberzähligen ev. nach dem Dienstalter ausscheiden müssen, widerspricht dem Gesetz.

II. Zuständigkeit der Gewerbegerichte. Die Gewerbegerichte sind zuständig für die gewerblichen Streitigkeiten (nicht auch für private Streitigkeiten, z. B. über Darlehen) zwischen den der GewO. (s. d. Stichw. „Gewerbebetrieb") unterstehenden Arbeitern und ihren AG.; eingeschlossen sind die Werkmeister, Techniker usw. mit einem Gehalt bis zu 2000 M. jährlich, ausgeschlossen die Techniker mit höherem Gehalt, die Handlungsgehilfen und Lehrlinge und die Apothekergehilfen sowie die Arbeiter in Betrieben der Heer- und Marineverwaltung. Zu den gewerblichen Arbeitern gehören auch die Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden, welche die Rohstoffe und Halbfabrikate vom AG. geliefert erhalten, andere Hausgewerbetreibende, soweit das Statut es bestimmt. Klagen kann nur der AN. oder AG. selbst vor dem Gewerbegericht, nicht auch Personen, denen sie die Forderung abgetreten haben, wohl aber die Erben und der Konkursverwalter. Die Eltern eines Lehrlings können klagen, wenn sie seine Ansprüche geltend machen, nicht aber, wenn sie eigene im Lehrvertrag festgesetzte Entschädigungsansprüche geltend machen. Die Gewerbegerichte sind ferner zuständig für Klagen zwischen AN. desselben AG., aus gemeinsam übernommener Arbeit (Kolonnenakkord).

Soweit die Gewerbegerichte zuständig sind, ist die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte ausgeschlossen und kann auch nicht von den Parteien vereinbart werden; über die Vereinbarung der Entscheidung durch ein Schiedsgericht s. dieses Stichw.

Gewerbliche Streitigkeiten sind ohne Rücksicht auf die Höhe der Streitsumme die Streitigkeiten:

1. über den Antritt, die Fortsetzung oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sowie über die Aushändigung oder den Inhalt des Arbeitsbuchs, Zeugnisses, Lohnbuchs, Arbeitszettels oder Lohnzahlungsbuchs,
2. über die Leistungen aus dem Arbeitsverhältnisse,
3. über die Rückgabe von Zeugnissen, Büchern, Legitimationspapieren, Urkunden, Gerätschaften, Kleidungsstücken, Kautionen u. dgl., welche aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses übergeben worden sind,
4. über Ansprüche auf Schadenersatz oder auf Zahlung einer Vertragsstrafe wegen Nichterfüllung oder nicht gehöriger Erfüllung der Verpflichtungen, welche die unter Nr. 1—3 bezeichneten Gegenstände betreffen, sowie wegen gesetzwidriger oder unrichtiger Eintragungen in Arbeitsbücher, Zeugnisse, Lohnbücher, Arbeitszettel, Lohnzahlungsbücher, Krankenkassenbücher oder Quittungskarten der Invalidenversicherung,
5. über die Berechnung und Anrechnung der von den Arbeitern zu leistenden Krankenversicherungsbeiträge und Eintrittsgelder (§§ 53 a, 65, 72, 73 des KVG),
6. über die Ansprüche, welche auf Grund der Uebernahme einer gemeinsamen Arbeit von Arbeitern desselben AG. gegeneinander erhoben werden.

Dagegen gehören vor die Gewerbegerichte nicht die Ansprüche aus Konkurrenzklauseln (s. dies Stichw.).

Zuständig ist das Gewerbegericht, in dessen Bezirk die streitige Verpflichtung (z. B. die Leistung der Dienste, Zahlung des Gehalts) zu erfüllen ist oder der AG. seine gewerbliche Niederlassung hat oder beide Teile wohnen; sind mehrere GG. zuständig, so hat der Kläger

die Wahl zwischen ihnen. Ist an keinem dieser Orte ein Gewerbegericht, so ist das ordentliche Gericht anzurufen (d. i. bei Streitgegenständen bis 600 M. das Amtsgericht, bei höhern das Landgericht). Ist ein unzuständiges Gericht angerufen, so hat dieses die Sache an das zuständige Gericht zu verweisen; bei diesem wird sie dadurch von selbst anhängig, das zweite Gericht ist bezüglich der Zuständigkeit an die Entscheidung des ersteren gebunden.

III. Verfahren vor den Gewerbegerichten. Wer vor dem Gewerbegerichte eine Klage erheben will, kann sie in zweifacher Ausfertigung einreichen oder beim Gerichtsschreiber zu Protokoll geben; letzterer sucht dabei die Sache möglichst aufzuklären, informiert den Kläger über die Rechtslage und wird auch bei klarer Rechtslage suchen den Kläger zum Verzicht auf die Klage zu bringen oder durch telefonisches Gespräch den Beklagten zur freiwilligen Anerkennung des Anspruches. Nach Einreichung der Klage erfolgen alle Zustellungen und Ladungen durch das Gewerbegericht selbst von Amts wegen, die Termine werden sehr kurz anberaumt (es genügt Zustellung am Tage vor dem Termin), in dringlichen Fällen noch auf den gleichen Tag. Zeugen werden von den Parteien meist mitgebracht oder telefonisch geholt, so daß die Beweisaufnahmen meist gleich stattfinden können. Der Vorsitzende hat die Sache nach Möglichkeit aufzuklären, die Parteien zu sachgemäßen Anträgen zu veranlassen und auf eine gütlicheEinigung hinzuwirken. Rechtsanwälte und Personen, welche das Verhandeln vor Gericht gewerbsmäßig betreiben, werden nicht zugelassen, das persönliche Erscheinen der Parteien kann jederzeit bei Strafe angeordnet werden. Parteien, die am Erscheinen verhindert sind, können sich von Rechtsauskunftsstellen (s. dies Stichw.) vertreten lassen. Im ersten Termin kann der Vorsitzende allein verhandeln und, wenn die Parteien einverstanden sind, auch entscheiden, im zweiten Termin müssen die Beisitzer teilnehmen. Beeidigung von Zeugen und Sachverständigen findet nur statt, wenn eine Partei es beantragt oder das Gericht es für notwendig hält. Gegen Versäumnisurteile ist Einspruch nur innerhalb 3 Tagen nach Zustellung zulässig. Endurteile, deren Streitgegenstand 100 M. nicht überschreitet, sind rechtskräftig; ist der Gegenstand des Urteils höher, so ist Berufung an das Landgericht (mit Rechtsanwaltszwang) binnen 1 Monat nach Zustellung zulässig. Zwangsvollstreckung aus den Urteilen der Gewerbegerichte erfolgt durch die Gerichtsvollzieher. Die Gerichtskosten sind sehr niedrig, je nach dem Objekt 0,50 M. bis 30 M., Schreibgebühren, Portokosten werden daneben nicht erhoben, sondern nur Zeugen- und Sachverständigengebühren; wird ein Vergleich geschlossen, so werden keine Gebühren erhoben, auch kann durch Ortsstatut allgemeine Gebührenfreiheit festgesetzt werden. Armenrechtsbewilligung ist kaum je nötig, da Kostenvorschüsse nur erhoben werden, wenn Zeugen oder Sachverständige vom Gericht zu laden sind. Dem Gegner ist beim Unterliegen höchstens Entschädigung für Zeitversäumnis nach Beschluß des Gewerbegerichts zu erstatten.

IV. Gewerbegericht als Einigungsamt, Gutachten und Anträge. Die Gewerbegerichte haben bei Streiks, Aussperrungen und sonstigen Kollektivstreitigkeiten zwischen AG. und AN. als Einigungsamt zu wirken, das Nähere s. unter dem Stichw. „Einigungsämter". Sie können ferner in gewerblichen Fragen Anträge an Behörden, gesetzgebende Körperschaften usw. richten und können zu Gutachten über solche Fragen herangezogen werden. Ueber die Art der Abstimmung bei solchen Anträgen und Gutachten, insbesondere die Mitwirkung des Vorsitzenden, muß das Statut das Nähere bestimmen. Zur Vorbereitung der Gutachten können Ausschüsse gewählt werden, die zu gleichen Teilen aus AG. und AN. bestehen müssen, unzulässig ist aber die Bestimmung, daß an der Abstimmung AG. und AN. nur in gleicher Zahl teilnehmen dürfen.

V. Bedeutung der Gewerbegerichte. Die Gewerbegerichte sind der bestgelungene Teil unserer sozialpolitischen Gesetzgebung. Ihre Rechtsprechung ist sehr billig, ja fast unentgeltlich, sie ist außerordentlich schnell, 80—90 % aller Sachen sind in 1 Woche bereits erledigt, Berufung meist nicht zulässig. Die Rechtsprechung ist aber vor allem auch eine sehr gute, kaum 8 % aller berufungsfähigen Sachen gehen in die Berufungsinstanz. Das Hinwirken auf gütliche Einigung (ohne Vergleichspresserei) ist nicht nur für viele Bagatellsachen sehr angebracht, sondern vermeidet auch die vielen Parteieide und dient dazu, die Parteien, die oft beide schuld sind, mehr über ihre Rechte und Pflichten zu belehren. Die Unmittelbarkeit des Verfahrens (ohne Anwälte), die Mitwirkung der Beisitzer, welche meist die Personen, die geschäftlichen Verhältnisse, die üblichen Arbeitsbedingungen und Vorgänge kennen, und der sachverständigen Beisitzer, welche mit komplizierten Akkordabrechnungen am Bau meist leicht fertig werden, garantieren eine gute Aufklärung

des Sachverhalts und Bekämpfung von groben Mißständen (Bauschwindel, Lehrlingszüchterei), die Zusammensetzung des Gerichts die volle Unparteilichkeit. Diese Vorzüge der Gewerbegerichte kommen AG. und AN. alle in gleicher Weise zugute, aber die Bedeutung der Gewerbegerichte geht weiter darüber hinaus. Die Gewerbegerichte und ihr Verfahren sind vorbildlich geworden auf vielen Gebieten, die Kaufmannsgerichte sind ihnen nachgebildet, die neue Zivilprozeßordnung hat vieles von ihnen übernommen und wird es noch viel mehr müssen, die Verhältniswahl hat bei den Gewerbegerichten ihre Feuerprobe bestanden, alle Systeme sind bei ihnen ausprobiert, als Einigungsämter haben sie viel zu friedlicher Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten beigetragen und vor allem dem Tarifvertragswesen, den Schlichtungskommissionen usw. die Bahnen gewiesen, und schließlich waren sie die erste und einzige Stelle, in welcher die AN. eine gesetzliche Vertretung hatten und den AG. in voller Gleichberechtigung gegenüberstanden, so daß die Parität zwischen AG. und AN. jetzt überall als selbstverständliche Forderung erscheint, nachdem die Mitarbeit der organisierten Arbeiter in hohem Maße als nutzbringend sich erwiesen hatte. Die größte Leistung der Gewerbegerichte ist aber ihre ständige Fortbildung des Arbeitsrechts; dies war früher von der Wissenschaft mißachtet, der Arbeitsvertrag ist noch jetzt gesetzlich nur ganz mangelhaft geregelt, und da mußten die Gewerbegerichte fast auf allen Gebieten (z. B. Akkordvertrag, Tarifvertrag) überhaupt erst Recht schaffen und sich dabei immer der Weiterentwicklung mit Verständnis anpassen. Daß sie diese Aufgabe infolge ihrer ständigen Fühlung mit den beteiligten Kreisen und mit dem öffentlichen Leben in der Gemeinde glänzend gelöst haben, beweist nichts besser, als daß Lotmars hervorragendes Werk über den Arbeitsvertrag (die erste wissenschaftliche Bearbeitung desselben) erst durch die langjährige Tätigkeit der Gewerbegerichte möglich geworden ist, welche all die mannigfaltigen Tatbestände ans Licht beförderten und rechtlich zu erfassen suchten.

Diese Entwicklung zeigt, daß es ein großer Fehler sein würde, die Gewerbegerichte von den Gemeinden, d. h. von der Fühlung mit dem Leben zu trennen, und ebenso auch, ihnen die Tätigkeit als Einigungsamt und bei Gutachten zu nehmen und Arbeitskammern zu übertragen; wenn manche Gewerbegerichte auf letzteren Gebieten nicht viel geleistet haben, so lag dies teils an den Vorsitzenden (Richter im Nebenamt, denen die Fühlung mit dem Leben fehlte), teils daran, daß die Gewerbegerichte ja überhaupt erst die Möglichkeit eines Zusammenarbeitens von AG. und AN. schaffen mußten und auch noch auf lange Zeit die Interessengegensätze nur allmählich übereinstimmende Ansichten beider Teile zulassen werden. Die Gewerbegerichte werden deshalb auch künftig unentbehrlich sein, man wird sie auf die technischen Angestellten, die Dienstboten, Landarbeiter usw. ausdehnen und auch für alle kleinen Gemeinden (durch Kreisgewerbegerichte) einführen müssen.

VI. Zuständigkeit der Innungen, Innungsschiedsgerichte, Gemeindevorsteher in Rechtsstreitigkeiten. Für Streitigkeiten zwischen AG., welche Mitglied einer Innung sind, und ihren Lehrlingen ist nicht das Gewerbegericht, sondern die Innung zuständig. Die Entscheidung erfolgt je nach dem Innungsstatut durch den Innungsvorstand oder den Ausschuß für das Lehrlingswesen; sie muß schriftlich abgefaßt werden, die Vollstreckung erfolgt durch die Polizeibehörde nach den Grundsätzen des Verwaltungszwangsverfahrens. Die Urteile werden rechtskräftig, wenn nicht innerhalb eines Monats Klage beim ordentlichen Gericht erhoben wird. Die Innungen leisten die ihnen vom Gesetz auferlegte Rechtsprechung nur sehr unvollkommen, sie sind größtenteils der Aufgabe nicht gewachsen, da den Innungsmitgliedern die Rechtskenntnis und die nötige Unparteilichkeit und Unabhängigkeit gegenüber ihren Kollegen abgeht. Lehrlingsstreitigkeiten von Innungslehrlingen können auch nicht durch Vereinbarung der Parteien vor die Gewerbegerichte gebracht werden, obgleich gerade sie am meisten geeignet sind, der Lehrlingszüchterei entgegenzuwirken.

Die Zuständigkeit des Gewerbegerichts wird auch für Klagen von und gegen Gesellen, Gehilfen usw. ausgeschlossen, wenn der AG. Mitglied einer Innung ist, welche ein Innungsschiedsgericht errichtet hat. Die Innungsschiedsgerichte müssen von der Innung oder einem Innungsausschuß durch besonderes Nebenstatut errichtet werden, das Zusammensetzung und Verfahren regelt. Die Beisitzer müssen zur Hälfte Innungsmeister, zur Hälfte Gesellen und Arbeiter von Innungsmeistern sein und werden von diesen (soweit sie 25 Jahre alt sind) gewählt; der Vorsitzende wird von der Aufsichtsbehörde gewählt, in einzelnen Fällen sind es Rechtsanwälte, oft aber Innungsmeister oder

Innungsbeamte. Kommen Beisitzerwahlen nicht zustande, so werden die Beisitzer von der Aufsichtsbehörde ernannt, die Beisitzer erhalten Vergütung für Zeitversäumnis wie beim Gewerbegerichte. Die Entscheidungen sind schriftlich abzufassen und werden rechtskräftig, wenn nicht binnen einem Monat Klage beim ordentlichen Gerichte erhoben wird, die Zwangsvollstreckung erfolgt durch die Polizeibehörden. Die kleineren Innungsschiedsgerichte sind ihrer Aufgabe ebensowenig gewachsen wie die Innungen; da sie die Sachen meist verschleppen, hat das Gesetz bestimmen müssen, daß der Rechtsstreit an das Gewerbegericht übergeht auf Antrag des Klägers, wenn nicht innerhalb acht Tagen der erste Termin stattfindet. Große Innungsschiedsgerichte wie dasjenige der vereinigten Innungen in Berlin, das einen Rechtsanwalt zum Vorsitzenden und regelmäßige Sitzungen hat, funktionieren zwar gut, haben aber die große Schattenseite, daß auch die kleinste Sache durch drei Instanzen gehen kann und die Rechtsprechung dadurch für die Beteiligten teuer und langsam wird und wieder völlig an die nicht sachverständigen ordentlichen Gerichte übergeht. Innungen und Innungsschiedsgerichte sollten deshalb als Gerichte beseitigt werden.

Wo kein Gewerbegericht vorhanden ist, können AG. und AN. bei Streitigkeiten über Antritt, Fortsetzung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses und über Aushändigung und Inhalt von Zeugnissen (aber nicht bei Lohnstreitigkeiten!) die vorläufige Entscheidung des Gemeindevorstehers anrufen. Dieser kann Zeugen hören, aber nicht beeidigen, Vergleiche schließen oder schriftliche Entscheidung fällen, die rechtskräftig wird, wenn sie nicht innerhalb 10 Tage durch Klage beim ordentlichen Gericht angefochten wird; die Vollstreckung von Vergleichen und Entscheidungen erfolgt durch die Polizeibehörde. Ueber Schiedsgerichte vgl. d. Stichw. L.

Gewerbeinspektion.

I. Die öffentlich-rechtliche Stellung der Gewerbeinspektionen. Die Gewerbeinspektionen sind landesrechtliche Behörden, die in erster Linie der Ueberwachung und Durchführung des Arbeiterschutzes dienen. Daneben sind den Gewerbeaufsichtsbeamten meist noch bestimmte Verwaltungsaufgaben zugewiesen, die mit ihrer Aufgabe auf dem Gebiete des Arbeiterschutzes nur in loser Verbindung stehen und ihnen lediglich deshalb übertragen worden sind, weil sie ihrer Vorbildung nach dafür geeignet erschienen. Daß die Gewerbeinspektionen landesrechtliche Einrichtungen sind, hat seinen Grund darin, daß der Arbeiterschutz selbst nicht einheitlich für das ganze Reich gestaltet und seine Ausführung und Ueberwachung auch nicht Sache des Reiches ist, sofern er durch besondere Behörden durchzuführen ist. Das Reich hat lediglich die Durchführung der einschlägigen Reichsgesetze zu veranlassen und zu überwachen. § 139 b GewO. in der Fassung vom 17. Juli 1878 schreibt deshalb den Bundesstaaten auch nur die Einrichtung einer besonderen Gewerbeaufsicht, welche ausschließlich oder neben den ordentlichen Polizeibehörden durch besondere Beamte auszuüben ist, vor, die Organisation dieser besonderen Behörden zur Durchführung des Arbeiterschutzes ist dagegen Sache der Bundesstaaten. Dem Bundesrat und dem Reichstag werden nur regelmäßig Berichte über die tatsächliche Durchführung der wichtigsten Teile des Arbeiterschutzes vorgelegt, und diese bieten dann ebenso wie die parlamentarischen Verhandlungen zum Etat des Reichsamts des Innern die Gelegenheit, die Ausführung des Arbeiterschutzes von Reichswegen zu kontrollieren.

Allerdings hat der Bundesrat am 19. Dez. 1878 zur Bestimmung in § 139 b GewO. folgende Erläuterung gegeben: „Die Beamten sollen in dem ihnen zugewiesenen Wirkungskreise nicht an die Stelle der ordentlichen Polizeibehörden treten, vielmehr durch Ergänzung ihrer Tätigkeit sowie durch sachverständige Beratung der zuständigen höheren Verwaltungsbehörden eine sachgemäße und gleichmäßige Ausführung der Bestimmungen der Gewerbeordnung herbeizuführen suchen“. Damit ist der Grundsatz festgelegt worden, der für die ganze Stellung der Gewerbeaufsicht maßgebend geworden ist, daß nämlich die besonderen Organe der Gewerbeaufsicht nicht an Stelle der Polizeibehörden, sondern neben und mit ihnen den Arbeiterschutz durchzuführen haben und zwar nur so weit, als die Polizeiorgane selbst nicht über die nötigen Kenntnisse und sonstigen Voraussetzungen zu sachgemäßer Tätigkeit verfügen.

Da die Bergpolizei als besonderer Zweig der Polizei über technisch vorgebildete höhere Beamte verfügt, ist die Ueberwachung des Arbeiterschutzes im Bergbau nicht Sache der Gewerbeaufsichtsbehörden, sondern der Bergpolizeibeamten, also in Preußen der Bergrevierbeamten, in Bayern und Sachsen der Berginspektionen, in Württemberg des Bergamtsvorstandes.

II. Der Aufgabenkreis der Gewerbein-

spektion hinsichtlich des Arbeiterschutzes. Nicht alle gesetzlichen Vorschriften über den Arbeiterschutz gehören zum Wirkungskreise der Gewerbeaufsichtsbeamten und die Gewerbeaufsichtsbeamten sind auch innerhalb ihres gesetzlichen Wirkungskreises auf die Mitwirkung der Polizeibeamten angewiesen. Deshalb muß der Tätigkeitskreis der Gewerbeaufsichtsbeamten im einzelnen aufgeführt werden, da sich generelle Kennzeichen hierfür nicht geben lassen. Durch Reichsgesetz sind den Gewerbeaufsichtsbeamten zur Ueberwachung überwiesen a) die Durchführung der Sonntagsruhe außer im Handelsgewerbe (§§ 105 a, 105 b Abs. 1, §§ 105 c—h GewO.); b) Schutz der Arbeiter im Betriebe gegen Gefahren für Gesundheit und Sittlichkeit (§ 120 a—e GewO.); c) Lohnzahlungsbuch der Minderjährigen (§ 134 Abs. 2 GewO.); d) Lohnverwirkung (§ 134 Abs. 2 GewO.); e) Arbeitsordnung (§ 134 a—g GewO.); f) Arbeiterausschüsse (§ 134 h GewO.); g) Beschäftigung von Kindern, weiblichen und jugendlichen Arbeitern in Fabriken und Motorwerkstätten, sowie in Werkstätten der Kleider- und Wäschekonfektion (§§ 134i—139aa GewO., Kaiserl. Verordnung vom 31. Mai 1897); ferner gewerbliche Kinderarbeit überhaupt (Ges. v. 30. März 1903 § 21).

Von der Uebertragung durch Reichsgesetz sind demnach ausgeschlossen: die Vorschriften über Lohnzahlung (§§ 114 a—119 b GewO.), über Arbeitszeugnisse (§§ 113—114 GewO.), Auflösung und Kündigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 122—125), Arbeitsbücher (§§ 107 bis 112, 114 GewO.). Jedoch ist in der Dienstanweisung für die Gewerbeaufsichtsbeamten in Preußen vom 23. März 1892 diesen ausdrücklich für die Betriebe, welche ihrer Zuständigkeit unterstehen, die Aufsicht über h) die Vorschriften über Arbeitsbücher und Zeugnisse, sowie i) über die Lohnzahlung übertragen, woraus sich dann z. B. auch die Beaufsichtigung der Durchführung der Bekanntmachung des Bundesrats vom 9. Dez. 1902, betreffend die Einführung von Lohnbüchern für die Kleider- und Wäschekonfektion ergibt. Das gleiche gilt gemäß Verordnung vom 31. März 1892 für die bayerische Gewerbeinspektion, welche außerdem die Lehrlingsausbildung in Handwerksbetrieben überwiesen erhalten hat; ebenso für Württemberg nach Kaiserl. Verordnung vom 16. Mai 1892.

Bei Inkrafttreten der Gew.O-Novelle vom 28. Dezember 1908 am 1. Januar 1910 ist in Preußen bei der Genehmigung von Ueberarbeit für Frauen in bestimmten Fällen zur Vereinfachung des Geschäftsganges die Wahrnehmung der Aufgaben der unteren Verwaltungsbehörden den Gewerbeinspektoren übertragen worden, wenn es sich handelt um Gestattung von Ueberarbeit bei außergewöhnlicher Häufung der Arbeit, um Verlegung der gesetzlich am Sonntag erlaubten Arbeit auf den Sonnabend Nachmittag und um eine Unterbrechung des regelmäßigen Betriebes durch Naturereignisse oder Unglücksfälle. (§§ 138 Abs. 1, 5 u. 139 Abs. 1 Satz 2.)

Die Prüfung der Durchführung der Vorschriften, welche den Arbeiterschutz im H a n d e l betreffen (Sonntagsruhe, Ladenschluß, Mindestruhezeit, Mittagspause, Sitzgelegenheit) ist den Gewerbeaufsichtsbeamten bisher nur in Baden und Meiningen übertragen worden, doch soll der Gewerbeaufsichtsbeamte auch in solchen Fällen vor Erlaß polizeilicher Anordnungen gutachtlich gehört werden.

Ferner ist eine Reihe von S t a a t s b e t r i e b e n (gemäß § 155 Abs. 3 GewO.) von der Aufsicht der Polizeibehörden und der Gewerbeaufsichtsbeamten ausgenommen, vor allem die Betriebe der Heeres- und Marineverwaltung und der Staatseisenbahnen (Preussen, Ministerialerlaß vom 25. Mai 1892 und 18. Febr. 1905), während Bayern (Bekanntmachung vom 12. April 1892) die Zuständigkeit der Gewerbeaufsichtsbeamten auch für die staatlichen Betriebe, ausgenommen die technischen Anstalten der Staatseisenbahnverwaltung, ausdrücklich angeordnet hat und in Württemberg (Erlaß vom 24. Sept. 1892) mit gewissen Abweichungen von dem sonst üblichen Verfahren die Aufsicht der staatlichen Gewerbeaufsichtsbeamten auch für die Staatsbetriebe anerkannt wird.

III. Der sonstige Aufgabenkreis der Gewerbeaufsichtsbeamten betrifft in erster Linie die Ueberwachung der sog. genehmigungspflichtigen Anlagen gemäß §§ 16 ff. GewO., d. i. derjenigen Anlagen, welche durch ihre örtliche Lage oder die Beschaffenheit der Betriebsstätte für die Besitzer oder Bewohner der benachbarten Grundstücke oder für das Publikum überhaupt erhebliche Nachteile, Gefahren oder Belästigungen herbeiführen können. Für die Errichtung solcher Anlagen ist die Genehmigung der Behörde erforderlich, und bei dem hierzu einzuleitenden Verfahren haben die Gewerbeaufsichtsbeamten entweder ganz allgemein mitzuwirken (Preußen, Sachsen, Baden) oder es ist ihnen die Prüfung der Konzessionsgesuche und gewerblichen Baugesuche, bei welchen Anordnungen zum Schutz der Arbeiter in Frage kommen können, übertragen worden (Bayern, Württemberg). Allgemein war früher den Gewerbeaufsichtsbe-

amten die Mitwirkung bei den Dampfkesselrevisionen auferlegt; diese Aufsicht ist heute jedoch zumeist den Dampfkesselrevisionsvereinen der Unternehmer übertragen worden, nur in Sachsen ist die gesamte Dampfkesselrevision noch Sache der Gewerbeinspektoren.

IV. Die Gewerbeaufsichtsbeamten. Die Träger der Gewerbeaufsicht, für die man in der ersten Zeit tüchtige und geeignete Kräfte dort hernahm, wo man sie überhaupt bekam, sind jetzt meist akademisch gebildete Ingenieure oder Chemiker, welche in einem besonderen Ausbildungsgang oder durch probeweise Beschäftigung bei der Gewerbeinspektion für ihre besonderen Aufgaben vorbereitet werden. Ihnen zur Seite stehen namentlich in Süddeutschland und neuerdings auch in Sachsen Hilfskräfte, die keine akademische Bildung besitzen (insbesondere auch aus dem Arbeiterstande hervorgegangene) sowie weibliche Hilfskräfte. Für Preußen besteht eine feste Ausbildungsvorschrift (Vorbildungs- und Prüfungsordnung für die Gewerbeaufsichtsbeamten vom 7. Sept. 1897).

Die Organisation der Gewerbeinspektionen ist in den einzelnen Bundesstaaten eine völlig verschiedene. In Preussen liegt die Gewerbeaufsicht in der Hand der Regierungs- und Gewerberäte, welche für den Bereich eines oder mehrerer Regierungsbezirke bei der Regierung angestellt sind, dem Regierungspräsidenten unterstehen und als gewerbetechnische Räte dem Regierungskollegium angehören. Der Regierungsbezirk wird nach Bedarf in mehrere (bis zu 13) Bezirke eingeteilt, deren Verwaltung durch einen Gewerbeinspektor erfolgt. In Bayern ist beim Ministerium des Königlichen Hauses und des Aeußeren ein Zentralinspektor angestellt, dem die Fabriken- und Gewerbeinspektoren (je einer für jeden Regierungsbezirk, nur für Oberbayern zwei) unterstellt sind. In Sachsen bildet jede Kreishauptmannschaft einen Aufsichtsbezirk, dem ein technischer Rat für gewerbliche Angelegenheiten als Regierungsrat vorsteht. Innerhalb dieser Aufsichtsbezirke bestehen für eine oder mehrere Amtshauptmannschaften und Stadtbezirke Gewerbeinspektionen mit einem Gewerbeinspektor an der Spitze. In Württemberg bestehen vier Aufsichtsbezirke, die je einem Gewerbeinspektor unterstellt sind, deren Amtssitz jedoch für sämtliche Stuttgart ist. Die badische Fabrikinspektion besteht aus einem Vorstand, 3 Fabrikinspektoren, 3 Gewerbeassessoren und 3 technischen Assistenten, die sämtlich in Karlsruhe ihren Sitz haben. Die Arbeitsteilung ist einerseits räumlich durchgeführt, indem eine Dreiteilung des Landes für die Revisionstätigkeit vorgenommen wurde, andererseits aber für das ganze Land jedem Beamten ein besonderes sachliches Gebiet zur ständigen Bearbeitung überwiesen worden ist, insbesondere die Hausindustrie.

V. Die Tätigkeit der Gewerbeaufsichtsbeamten. Der Tätigkeit der Gewerbeaufsichtsbeamten ist innerhalb der gesetzlichen Vorschriften für eine ganze Reihe von Anordnungen ein weiter Spielraum gelassen. Der hier grundlegende § 120 a GewO. spricht beispielsweise von einem Schutz für Leben und Gesundheit „soweit wie es die Natur des Betriebes gestattet“, ferner von „genügendem“ Licht, „ausreichendem“ Luftraum usw. Um eine möglichst einheitliche Auffassung der an sich fließenden gesetzlichen Bestimmungen herbeizuführen, ist der Bundesrat, die Landeszentralbehörde und auch die Polizeibehörde für ihren Bereich berechtigt, für bestimmte Arten von Anlagen festzustellen, welche Anforderungen als den gesetzlichen Grundsätzen entsprechend anzuerkennen sind. An diese Bestimmungen sind alsdann auch die Gewerbeinspektionen gebunden.

Die Gewerbeinspektoren führen auf Grund der ihnen von den Ortspolizeibehörden, die gemäß § 14 GewO. von jeder Neueröffnung eines Betriebes Kenntnis erhalten, gemachten Mitteilungen sowie auf Grund eigener Wahrnehmungen und Ermittlungen Kataster und zwar a) sowohl der Fabriken und der diesen gleichgestellten Anlagen, sowie b) solcher Betriebe, welche nicht unter diese Begriffe fallen, für welche aber nach § 120 e GewO. besondere Arbeiterschutzvorschriften erlassen sind (Phosphorzündholzfabriken, Bäckereien und Konditoreien, Buchdruckereien und Schriftgießereien, Getreidemühlen, Gast- und Schankwirtschaften, Gummiwarenfabriken, Steinbrüche und Steinhauereien, Glasbeizereien, Thomasschlackenmühlen, Roßhaarspinnereien, Bürsten- und Pinselmachereien, Zigarettenfabrikation, Maler- und Anstreichwerkstätten; vgl. d. Stichw. „Gesundheitsfürsorge“.

Der Schwerpunkt der Arbeit, welche die Gewerbeaufsichtsbeamten für die Durchführung der Arbeiterschutzgesetze leisten, liegt in den Revisionen gewerblicher Betriebe und in der Abstellung der dabei vorgefundenen Gesetzwidrigkeiten und Uebelstände. Die Unternehmer müssen die von den Gewerbeaufsichtsbeamten vorzunehmenden amtlichen Revisionen zu jeder Zeit, namentlich auch in der Nacht, während die Fabriken im Bebriebe sind, gestatten.

Wenn sie sich dem widersetzen, werden sie bestraft.

Ferner sollen die Geweraufsichtsbeamten sich darüber Klarheit verschaffen, wieweit erleichternde oder verschärfende Bestimmungen im Interesse der AG. und der Arbeiter wünschenswert sind und inwiefern eine Abänderung bereits bestehender derartiger Vorschriften sich empfiehlt, endlich sollen sie sich auch mit den Verhältnissen der Arbeiterbevölkerung ihres Amtsbezirks vertraut machen und alle darin eintretenden Veränderungen verfolgen. Der Aufsichtsbeamte soll deshalb den Wünschen und Beschwerden der Arbeiter ein offenes Ohr leihen (Einrichtung von Sprechstunden für die Arbeiter, Ernennung besonderer Mittels- und Vertrauenspersonen aus dem Arbeiterstande) und berechtigte Klagen mit seinen amtlichen Mitteln abstellen. Der Gewerbeaufsichtsbeamte soll sich jedoch immer seiner Aufgabe bewußt bleiben, daß er in erster Linie eine vermittelnde, im gleichmäßigen Interesse der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer liegende Tätigkeit ausüben soll. Er soll deshalb den Arbeitgeber mit Rat und Tat unterstützen, soweit es sich darum handelt, daß die Absichten des Gesetzgebers hinsichtlich des Arbeiterschutzes verwirklicht werden. Stellt der Gewerbeaufsichtsbeamte bei einer Revision eine Gesetzesübertretung fest, so hat er demgemäß zunächst zu versuchen, durch gütliche Vorstellungen und geeignete Ratschläge deren Abstellung herbeizuführen. Wird auf diesem Wege kein Erfolg erzielt, so haben sich die Gewerbeaufsichtsbeamten für weitere Schritte im allgemeinen an die Polizeibehörden zu halten, die dann ihrerseits für die Abstellung fehlerhafter Einrichtungen die ihr zu Gebote stehenden Zwangsmittel anwenden, während sie bei gesetzlich strafbaren Verstößen das Verfahren auf Herbeiführung einer Strafe (Strafverfügung, Abgabe an die Staatsanwaltschaft zur Erhebung von Anklage) zu eröffnen hat. Die Polizei ist verpflichtet, auf Erfordern die Gewerbeaufsichtsbeamten bei den Revisionen zu unterstützen, ebenso aber auch Besichtigungen und Nachbesichtigungen auf Ersuchen der Gewerbeinspektionen vorzunehmen. In gewissen Fällen sind die Gewerbeaufsichtsbeamten auch befugt, selbständig Strafanzeigen bei der Staatsanwaltschaft zu erstatten.

Auf dem Gebiete der Unfallversicherung sollen die Gewerbeaufsichtsbeamten mit den Organen der Berufsgenossenschaften dahin wirken, daß die industriellen Betriebe möglichst gefahrlos gestaltet werden. Es ist deshalb im Gewerbeunfallversicherungsgesetz (§§ 119—124) bestimmt, daß die Beamten der Unfallversicherung keine Bestimmungen treffen dürfen, die von denen des Gewerbeaufsichtsbeamten abweichen. Bei entstehenden Meinungsverschiedenheiten kann die vorgesetzte Behörde des Gewerbeaufsichtsbeamten die Entscheidung treffen. Weiter ist deshalb auch hinsichtlich jedes Unfalls, der tödlich verläuft oder eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Tagen zur Folge hat, eine Abschrift der vom Betriebsunternehmer an die Ortspolizeibehörde zu erstattenden Unfallanzeige von der Polizeibehörde an den Gewerbeaufsichtsbeamten zu übersenden, und die Gewerbeaufsichtsbeamten sind berechtigt, an den Unfallunter suchungen teilzunehmen. Da auch die Bekämpfung der Vergiftungsgefahr unter die Aufgaben des Arbeiterschutzes fällt, obwohl die gewerblichen Vergiftungen nicht zu den Betriebsunfällen gerechnet werden, so gehören die Feststellungen der Gefahren und die Ueberwachung der zu ihrer Bekämpfung angeordneten Maßnahmen in solchen Betrieben ebenfalls zu den Obliegenheiten der Gewerbeaufsichtsbeamten. Auch über diese Dinge können die Arbeiter mit Wünschen und Beschwerden an die Gewerbeinspektion herantreten.

VI. Die Berichte der Gewerbeaufsichtsbeamten, die diese alljährlich über ihre amtliche Tätigkeit zu erstatten haben, bilden eins der wichtigsten Mittel für die Kontrolle der Oeffentlichkeit über die Durchführung der Arbeiterschutzgesetze. Die heutige Form der Veröffentlichung findet sich seit den Berichten für 1899 unter dem Titel: Jahresberichte der Gewerbeaufsichtsbeamten und Bergbehörden für das Jahr . . . Amtliche Ausgabe. 3 Bde. Text und 1 Registerband (R. von Deckers Verlag). Die Berichterstattung selbst erfolgt auf Grund einer vom Reichsamt des Innern 1900 gegebenen Anweisung in möglichst knapper Form nach einem feststehenden Schema. Hierbei ist die Einteilung der Berichte in folgende Abteilungen vorgeschrieben: 1. Allgemeines (Verhältnis zu AG. und Arbeitern, Ausdehnung der Revisionstätigkeit). 2. Jugendliche Arbeiter, Arbeiterinnen und Arbeiter im allgemeinen (Zahl, Verstöße gegen die Bestimmungen, Ueberarbeit, Arbeitsdauer). 3. Schutz der Arbeiter vor Gefahren (Betriebsunfälle, Gesundheitsschädliche Einflüsse). 4. Wirtschaftliche und sittliche Zustände der Arbeiterbevölkerung, Wohlfahrtseinrichtungen, Verschiedenes. C.

Gewinnbeteiligung.

A. Gewinnbeteiligung am Gesamtunternehmen.

I. Das Wesen der Gewinnbeteiligung. Die Gewinnbeteiligung der Arbeiter an den Erträgnissen aus der Unternehmung des AG. ist eins von den vielen bisher versuchten Mitteln, eine gerechtere Verteilung des Arbeitsertrages zwischen Unternehmer und Arbeiter herbeizuführen. Es baut sich wie auch andere zu dem gleichen Zwecke ersonnene Mittel auf der Ueberzeugung auf, daß es notwendig ist, das persönliche Interesse des Arbeiters mit den Interessen des Unternehmers so zu verquicken, daß die Steigerung des Geschäftsgewinns, die durch gesteigerte Arbeitsintensität auf Seite des AN. erzeugt wird, dem Arbeiter mit zugute kommt. Während aber bei den Prämiensystemen (s. d.), gleichgültig ob es sich lediglich um die Gewährung einzelner Gratifikationen oder um die sog. Prämienlohnsysteme handelt, das Interesse des Arbeiters auf die jeweilig von ihm zu leistende Teilarbeit beschränkt bleibt, wird bei der Gewinnbeteiligung das Interesse des Arbeiters dahin erweitert, daß das Gedeihen des Unternehmens in seiner Gesamtheit für seinen Jahresarbeitsverdienst ausschlaggebend ist. Die Arbeit wird hier — volkswirtschaftlich betrachtet — nicht bloß als ein Produktionselement, ein Produktionsunkostenbestandteil, sondern zugleich als ein wertschaffendes, den Gewinn mit verursachendes Element angesehen, ihre Tätigkeit soll nicht durch die einmalige Lohnzahlung definitiv vom Werte des Produkts abgelöst werden, sondern ihre Anteilnahme und ihr Interesse dauert fort, bis das Produkt als Ware verkauft und ein Gewinn erzielt wird, an welchem sie teilhaben soll.

II. Bedeutung der Gewinnbeteiligung. Durch die Gewinnbeteiligung soll im Arbeiter das Gefühl einer Teilhaberschaft erzeugt werden. Die Wirkungen dieser besonderen Art des Arbeitsverhältnisses sind mannigfache. In erster Linie ist ein solches Arbeitsverhältnis geeignet, den Arbeiterstand sittlich und intellektuell zu heben; sittlich, indem im Arbeiter einmal das Gefühl der Verantwortlichkeit geweckt wird — er lernt, daß seine jeweilige Tätigkeit auch über den momentanen Erfolg hinaus eine bestimmte Wirksamkeit äußert — und indem weiter die Gemeinsamkeit der Interessen aller AN. sie zwingt, in ihrem Verhältnis untereinander gegenseitige Rücksichtnahme und gegenseitiges Entgegenkommen walten zu lassen; intellektuell, indem die Gewinnbeteiligung die möglichst stärkste Anregung für die AN. bildet, über schnellere und bessere Arbeitsmethoden selbst nachzudenken, unvollkommene, veraltete Werkzeuge durch bessere zu ersetzen, überflüssige, d. h. den Unternehmer unverhältnismäßig stark belastende Ausgaben zu vermeiden. Sodann ermöglicht die Gewinnbeteiligung aber auch eine weit größere Anpassungsfähigkeit der einzelnen Lohnsysteme an die Schwankungen des Arbeitsmarktes, wodurch Lohnkämpfe im allgemeinen vermieden und auch Reibungen zwischen AG. und AN., die auf anderem als dem Lohngebiet liegen, leichter hintangehalten werden. Für die Unternehmung als solche hat die Gewinnbeteiligung den Erfolg, daß ihre Existenzfähigkeit durch die Gewinnbeteiligung eine gesichertere wird, und für die Allgemeinheit, daß sich infolge der Steigerung des Einkommens der Arbeiter deren Kaufkraft erhöht, wodurch wieder anderen — unbeschäftigten — Arbeitskräften Arbeit verschafft wird.[1])

Arten der Gewinnbeteiligung. Die Gewinnbeteiligung selbst kann in den verschiedenartigsten Formen erfolgen, z. B. Barauszahlung eines vorher bestimmten Prozentsatzes des Reingewinns; teilweise Auszahlung eines solchen Prozentsatzes, während der Rest zu bestimmten anderen Zwecken (z. B. Altersversorgung) verwandt wird; Erhöhung der Löhne während der folgenden Lohnperiode auf Grund des Gewinnanteils; zwangsweise Abführung des ganzen oder teilweisen auf den Arbeiter entfallenden Gewinnanteils in eine Sparkasse; Verwendung des ganzen oder teilweisen auf den Arbeiter entfallenden Gewinnanteils zum Erwerb von Eigentum an dem Unternehmen usw.

Das Problem der Gewinnbeteiligung als solches ist in den verschiedenen Zeitepochen sehr verschieden beurteilt worden. Es finden sich ebenso begeisterte Verfechter dieses Systems wie solche, die es radikal ver-

---

[1]) Das System der sog. gleitenden Lohnskala (sliding scale), bei dem die Berechnung des Arbeitslohns auf Grund bestimmter, in der Praxis variierender Tatsachen erfolgt, z. B. unter Berücksichtigung des Verkaufs-Nettopreises der Kohle, gehört nicht zu den Gewinnbeteiligungssystemen, zu denen es irrtümlicherweise hin und wieder gerechnet wird, sondern ist ein bestimmt modifiziertes Akkordsystem.

werfen. Mehrfach ist es schon totgesagt worden, um jedoch immer wieder von neuem aufzuleben. Die Geschichte der Gewinnbeteiligungen in den einzelnen Unternehmungen zeigt jedoch, daß man überall dort, wo die Gewinnbeteiligung von den Unternehmern in der Ueberzeugung eingeführt worden ist, daß dieses System dem AG. ebenso zugute kommen werde wie dem AN., mit demselben die besten Erfahrungen gemacht hat; überwiegend sind sogar die Stimmen, die erklären: auch ein sehr hoher Gewinnanteil, der den Arbeitern gewährt wird, kostet dem Unternehmer keinen Pfennig, im Gegenteil, er erhöht auch seinen Nutzen; die Gewinnbeteiligung liegt im eigensten Interesse des Unternehmers.

Von den Einwendungen, die gegen das System der Gewinnbeteiligung erhoben werden, ist besonders die folgende vielfach ausführlich dargestellt worden: Man sagt, die Gerechtigkeit erfordere, daß, wenn der Arbeiter am Gewinn beteiligt werde, er dann auch am Verlust teilnehmen müsse. Dieser Einwand verkennt die volkswirtschaftliche Stellung des Arbeiters im Betriebe. Auch wenn in dem Arbeiter durch eine vereinbarte Gewinnbeteiligung das Gefühl der Teilhaberschaft hervorgerufen werden soll, so ist damit doch weder eine rechtliche noch auch nur eine kommerzielle Teilhaberschaft verbunden, da der Arbeiter auch bei Gewinnbeteiligung keinerlei Einfluß auf die Leitung des Unternehmens hat, ja es steht ihm nicht einmal das Recht zu, die Bücher beliebig zu prüfen. Das Streben des Arbeiters bei Gewinnbeteiligung geht dahin, durch qualitativ und quantitativ wertvollere Arbeit den Reingewinn des Unternehmens möglichst groß zu gestalten. Ist das Unternehmen trotzdem nicht in der Lage, einen Reingewinn zu verteilen, oder arbeitet es gar mit Verlust, so hat der Arbeiter die im Interesse des erhofften Gewinns aufgewendeten Mehrleistungen ebenfalls vergeblich aufgewendet, er büßt die hierfür erwartete besondere Entschädigung ein, das von ihm getragene Risiko hat keinen Erfolg gehabt. Daß der Arbeiter, der auf Gewinnbeteiligung hofft, dieses Risiko trägt, erscheint berechtigt, ebenso berechtigt aber auch, daß er auf dieses Arbeitsrisiko beschränkt bleibt.

Indirekt mit der Gewinnbeteiligung hängt zusammen die teilweise Erwerbung von Eigentum an dem Unternehmen seitens des Arbeiters, die im Gegensatz zur reinen Gewinnbeteiligung (Beteiligung der Arbeit) gleichsam die Beteiligung des Arbeiters am Unternehmen verkörpert; sie ist eine reine Kapitalanlage. Da der AN. jedoch im allgemeinen anderes Kapital als seine Arbeitskraft nicht besitzt, so sind bei den bisherigen Versuchen, fast immer die durch die Gewinnbeteiligung erzielten Jahresbeiträge dazu verwendet worden, Anteile am Unternehmen (meist in der Form von Aktien) für die Arbeiter zu erwerben. Diese Art der Gewinnbeteiligung wird vielfach als Vorstufe zu Produktionsgenossenschaften angesehen.

Eine 1902 gefertigte Zusammenstellung wies (in runden Ziffern) für Frankreich 100, für England 80, die Vereinigten Staaten 30, die Schweiz 12, Oesterreich 1 und für Deutschland 40 Firmen nach, bei denen die Gewinnbeteiligung eingeführt war. Wiederholt ist auch schon die gesetzliche Einführung der Gewinnbeteiligung vorgeschlagen worden, bisher jedoch regelmäßig ohne Erfolg. Ein vollständiger Entwurf eines Gesetzes betr. die Beteiligung der Angestellten am Reingewinn findet sich in der ,,Sozialen Praxis" Jahrgang 1904, Sp. 382.

Die Literatur über die Gewinnbeteiligungsfrage, vor allem soweit die Gewinnbeteiligung am Gesamtunternehmen in Frage kommt, ist eine äußerst umfangreiche; s. d. Zusammenstellung bei Dipl.-Ing. W. Stiel in seiner Schrift ,,Die Gewinnbeteiligung der Arbeit, ihre soziale Bedeutung und Durchführbarkeit", Dresden, (O. V. Böhmert) 1905.

B. Die Gewinnbeteiligung am einzelnen Arbeitseffekt.

Neben der bisher geschilderten Gewinnbeteiligung, die sich auf dem Gedeihen des Unternehmens in seiner Gesamtheit aufbaut und bei der — kurz ausgedrückt — der Jahresarbeitsverdienst des AN. von der Jahresbilanz des Unternehmens abhängt, steht die Gewinnbeteiligung des einzelnen Arbeiters an dem von ihm persönlich erzielten Arbeitseffekt. Als typisches Beispiel sei hier der Arbeitsvertrag im Berliner Droschkenfuhrgewerbe angeführt: Dem Droschkenkutscher wird vom Fuhrherrn ein — fester — Grundlohn von etwa 1,50 M. als Tagelohn zugesagt und daneben eine Quote z. B. 25 oder 30% der taxmäßigen Tageseinnahmen. — Der Unterschied der beiden Gewinnbeteiligungsarten beruht darin, daß hier die Beteiligung am Bruttogewinn eintritt, während bei der Gewinnbeteiligung am Gesamtunternehmen ausschließlich der Nettogewinn in Betracht kommt.

C. Der Rechtsanspruch des AN. auf die im Betriebe eingeführte Gewinnbeteiligung.

Die rechtliche Konstruktion der Gewinnbeteiligung läßt sich am leichtesten so erfassen, daß man für den nämlichen Zeitabschnitt zwei Lohnsätze von verschiedener Bestimmtheit als ausbedungen annimmt: es ist z. B. pro Tag, Monat oder Jahr ein bestimmter, feststehender Lohnsatz vereinbart und daneben pro Tag, Monat oder Jahr eine relative Entschädigung, insbesondere ein bestimmter Prozentsatz einer ungewissen Größe, nämlich des Ertrages oder Reinertrages eines Tages, Monats oder Jahres. Der Gesamtlohn setzt sich also zusammen aus einer feststehenden und einer variablen Vergütung für ein und dieselbe Leistung. Daraus ergibt sich, daß die Gewinnbeteiligungsquote einen Teil des Lohnes oder Gehaltes bildet und infolgedessen auch den Rechtsgrundsätzen über den Lohn folgt. Es sei deshalb hier nur folgendes hervorgehoben, und zwar gilt dies sowohl für die Gewinnbeteiligung am Gesamtunternehmen wie am einzelnen Arbeitseffekt: Ist die Gewinnbeteiligung — sei es durch besonderen Einzelvertrag, Tarifvertrag, die Arbeitsordnung oder auch nur herkömmlicherweise — in einem Betriebe eingeführt, so hat der AN. Anspruch auf die ihn nach seinem feststehenden Lohnbetrage treffende Gewinnbeteiligungsquote. Wird das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Zeitabschnittes (Tag, Monat, Jahr) abgebrochen, so mindert sich der Anspruch des AN. an der Gewinnbeteiligungsquote im gleichen Verhältnis. Diejenigen Betriebe, bei denen eine Gewinnbeteiligung auf Grund des Jahresreingewinnes eingeführt ist, haben jedoch meist in ihrer Arbeitsordnung die — zulässige — Bestimmung, daß der vor Jahresschluß ausscheidende AN. keinen Anspruch auf die Gewinnbeteiligungsquote hat, gleichgültig aus welchem Grunde das Arbeitsverhältnis beendet wird. Das Recht auf Kontrollierung derjenigen Tatumstände, aus denen sich die Gewinnbeteiligung ergibt, steht dem AN., falls im Arbeitsvertrag hierüber keine Bestimmungen getroffen sind, nur insoweit zu, als er auf Grund von § 259 BGB. Rechenschaftslegung fordern kann.

C.

Gratifikationen.

Auf sog. „Gratifikationen“ (zu Weihnachten, Neujahr, bei Gelegenheit der Inventur od. dgl.) besteht ein Rechtsanspruch nur, wenn sie vertraglich festgelegt oder ausdrücklich zugesagt sind. Aber auch wenn dies nicht der Fall ist, sind sie rechtlich nicht als bloße Schenkungen, sondern als Gegenleistungen (Belohnungen) für geleistete Dienste anzusehen und danach zu beurteilen. Aus der Tatsache, daß einmal, z. B. zu Weihnachten, eine Gratifikation gezahlt worden ist, ist nicht zu entnehmen, daß sie auch im nächsten Jahr beansprucht werden könne — es sei denn, daß die Gewährung von Gratifikationen in dem betreffenden Geschäftszweige so verkehrsüblich ist, daß der Angestellte nach Treu und Glauben mit einer solchen Einnahme rechnen darf.[1] Die Höhe des Betrages steht ganz im Belieben des AG.; allerdings gilt es als Handelsbrauch, die einmal gewährte Höhe der Gratifikation nicht ohne besondere Gründe zu vermindern.

Weiter fragt sich, ob von einer zugesagten oder vertragsmäßig festgelegten Gratifikation, die an einem bestimmten Zeitpunkt gezahlt werden soll, ein (entsprechender) Bruchteil gezahlt werden muß, wenn das Arbeitsverhältnis vor diesem Zeitpunkt beendigt wird. Wenn die Abmachung hierüber nichts aussagt oder durch andere Umstände klarstellt, ist (übereinstimmend mit den meisten Gerichten) zu entscheiden, daß eine anteilige Auszahlung nicht stattfinden soll, sondern daß vielmehr der Sinn der Gratifikation der ist, daß sie für das Ausharren über eine bestimmte Zeitspanne und bis zu dem eintretenden äußeren Anlaß gewährt wird. Die Gerichte lassen dabei aber mit Recht den Ortsgebrauch (gemäß § 59 HGB.) ausschlaggebend sein und verneinen ihn z. B. für Breslau Stettin, Hamburg, während sie für Berlin z. T. die anteilmäßige Vorauszahlung gebräuchlich finden.

Ist eine Gratifikation fest zugesagt, so kann sie natürlich bei Kontraktbruch des AG. (unbegründete, widerrechtliche Entlassung) mit eingeklagt werden.

Widerruf (Rückforderung) einer bereits gewährten Gratifikation ist selbst bei triftigen Gründen durchaus zu versagen. E.

Gruppenakkord

s. Akkordvertrag, Akkordsysteme.

Haftpflicht.

I. Allgemeine Haftpflicht der AG. und AN. Es handelt sich um die Haftung für

---

[1]) Dr. Neumann i. Jahrb. d. KG. Berlin, Bd. II S. 137 fg. geht noch weiter in der Präjudizierung des einmal Gegebenen.

Schaden, der einem andern zugefügt wird. Der Grundsatz der Haftpflicht im bürgerlichen Recht lautet (§ 276 BGB.): „Der Schuldner hat Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten. Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer acht läßt." Das bezieht sich auf alle Schuldverhältnisse, also auch das Arbeitsverhältnis. Da dies ein gegenseitiges Verhältnis, sind beide Teile Schuldner und Gläubiger, der AN. ist Schuldner hinsichtlich seiner Arbeitsleistung, Gläubiger hinsichtlich des Entgelts, der AG. umgekehrt. Bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen haften sie also für Vorsatz und Fahrlässigkeit. Die Haftung wegen Vorsatzes kann nicht im voraus erlassen werden.

Für Schädigung aber gibt es noch eine umfassendere Haftung und zwar unabhängig von dem Schuldverhältnis, die also nicht nur bei Schadenzufügung zwischen AG. und AN., sondern gegenüber jedem Dritten gilt. Hierüber bestimmt § 823 BGB.: „Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatze des daraus entstehenden Schadens verpflichtet." Vgl. auch § 824 BGB. (Kreditgefährdung) und § 826 BGB. (Handeln gegen die guten Sitten).

Für beide Gruppen der Haftpflicht, die oben genannte für Erfüllung von Verbindlichkeiten ebenso wie für diese letztere, gilt, daß Kinder unter 7 Jahren für keinen Schaden haftbar sind, Personen von 7—18 Jahren nur dann, wenn sie die für die Verantwortlichkeit erforderliche Einsicht bei Begehung der schädigenden Handlung besessen haben. Im Zustande geistiger Störung ist niemand verantwortlich; Betrunkene haften, wie wenn ihnen Fahrlässigkeit zur Last fiele, es sei denn, daß sie ohne eigenes Verschulden betrunken gemacht worden sind.

Ist der Verletzte selbst mitschuldig, so vermindert sich die Entschädigung anteilmäßig, in der Weise, wie es § 254 BGB. festlegt. Hier heißt es:

„Hat bei der Entstehung des Schadens ein Verschulden des Beschädigten mitgewirkt, so hängt die Verpflichtung zum Ersatze sowie der Umfang des zu leistenden Ersatzes von den Umständen, insbesondere davon ab, inwieweit der Schaden vorwiegend von dem einen oder dem anderen Teile verursacht worden ist. — Dies gilt auch dann, wenn sich das Verschulden des Beschädigten darauf beschränkt, daß er unterlassen hat, den Schuldner auf die Gefahr eines ungewöhnlich hohen Schadens aufmerksam zu machen, die der Schuldner weder kannte noch kennen mußte, oder daß er unterlassen hat, den Schaden abzuwenden oder zu mindern."

Diese Bestimmungen haben auch für den Arbeitsvertrag eine hohe Bedeutung. Sie zeigen, wie bei Gefahren der AG. und der AN. einander in die Hand zu arbeiten verpflichtet sind, um Schaden abzuwenden, und wie jeder Mangel an Sorgfalt, wo es nicht ans eigene Leben und scheinbar nicht aus der eigenen Tasche geht, bei der Abmessung der Haftpflicht abgewogen wird.

II. Besondere Unternehmerhaftpflicht.

A. Gegenüber Dritten. Wer einen anderen (z. B. einen Angestellten) zur Erfüllung einer Verbindlichkeit oder zu einer Verrichtung bestellt, haftet für den Schaden, den der Betreffende bei der Erfüllung der Verbindlichkeit oder in Ausführung der Verrichtung zufügt, in gleichem Maße wie für eigenes Verschulden (§ 278 BGB.) Der AG., der jemandem eine Arbeit zu leisten hat und diese Arbeit durch einen seiner AN. ausführen läßt, haftet für dessen Verschulden. Er kann sich an seinem Angestellten auch nur schadlos halten, wenn diesem ein Verschulden seinem AG. gegenüber zur Last fällt, nicht bloß wenn er durch die vertragsmäßige Leistung der Gegenpartei einen Schaden zufügt. Aber diese Haftung des Angestellten für Verschulden gegenüber seinem AG. ist auch dann ausgeschlossen oder nach § 254 BGB. gemindert, wenn den AG. selber eine Schuld dabei trifft, entweder weil er die Ausführung der Arbeit nicht richtig angegeben hat oder weil er dem AN. eine Leistung aufgebürdet hat, von der er hätte wissen müssen, daß dieser sie nicht gehörig erfüllen kann.

Außer für die Schädigung, die der Angestellte durch die Erfüllung der Arbeit verschuldet, haftet der AG. auch noch für die Schädigung, die der Angestellte in der Ausführung der Arbeit irgend jemandem (nicht bloß dem Besteller der Arbeit) zufügt (§ 831 BGB.). Hier tritt die Ersatzpflicht nicht ein, wenn der AG. bei der Auswahl des ausführenden AN. und bei der Beschaffung der Gerätschaften u. dgl. und bei der Leitung der Arbeit die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beobachtet hat oder wenn der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt entstanden sein würde.

Das heißt also: Während der Prinzipal für Rechtsverletzungen, die sein Angestellter bei der Erfüllung einer Vertragsverbindlichkeit für ihn begeht, auch ohne eigenes Verschulden

haftbar ist, ist er es in dem zuletzt erwähnten Fall nur, wenn auch eigenes Verschulden vorliegt. Er haftet dann auch, selbst wenn der Angestellte bei der Verrichtung nicht schuldhaft gehandelt hat, sondern lediglich auf Grund der Rechtsverletzung des Angestellten und seines, des Prinzipals, Verschulden!

Die etwas verwickelten Rechtsfolgen werden am deutlichsten, wenn wir ein Beispiel anführen, in welchem beide Arten der Rechtsverletzung zusammentreffen: Ein Tischlergeselle hat einen Schrank des Kunden auszubessern, macht die Ausbesserung schlecht und beschädigt den Schrank außerdem noch. Die Kosten einer erneuten Ausbesserung (dies ist die vertragliche Leistung) hat der AG. des Tischlers zu tragen und er hat für diese Kosten nur dann eine Ersatzforderung gegenüber dem Gesellen, wenn diesem ihm gegenüber ein Verschulden zur Last fällt. Für die sonstige Beschädigung (also außerhalb der beauftragten vertraglichen Leistung, wenn der AN. etwa von dem Schrank eine kostbare Vase herunterwirft, die Kleider, die er nicht herausgenommen hat, mit Leim beschmutzt, u. dgl.) haftet der AG. nur aus eigenem Verschulden, also wenn ihn bei der Auswahl des Gesellen eine Schuld trifft, wenn er z. B. hätte die Ungeschicklichkeit des Gesellen kennen müssen. Und dies auch dann, wenn dem Gesellen etwa die Beschädigung diesmal nur aus Zufall („er konnte nichts dafür") passiert wäre. Trifft den AG. kein derartiges eigenes Verschulden, dann haftet für diese Beschädigung des Schrankes der schuldhafte Geselle dem Kunden direkt und allein.

Wohlgemerkt aber handelt es sich auch dabei immer um Rechtsverletzungen, die der AN. in Ausführung der ihm aufgetragenen Verrichtung ausführt, also in dem Umkreis der Maßnahmen, welche die Ausführung der Verrichtung darstellen. Was er anläßlich solcher Verrichtung nebenbei noch verschuldet (z. B. wenn er gelegentlich der Arbeit in dem Hause des Kunden stiehlt), geht den AG. nichts an. Bestritten ist, ob er aber haftet, wenn er die schlechte Eigenschaft des Besorgers kannte! Obwohl das BGB. darüber nichts ausdrücklich sagt, ist für diesen Fall nach dem im Gesetz statuierten Verschuldungsprinzip Haftung des AG. anzunehmen. Es wäre ein Mangel seiner Aufsicht- und Auswahlpflicht, wollte er einen diebischen Gehilfen in anderer Leute Wohnungen schicken, die diese Eigenschaft des Menschen nicht kennen.

B. Gegenüber dem AN. und anderen Personen, die in Beziehung zum Betriebe stehen, gibt es eine besondere Betriebshaftung des AG.

1) Innerhalb seines Betriebes haftet der Unternehmer für Unfälle an sich nach den unter I angeführten Grundsätzen des BGB. nur dann, wenn ihn ein Verschulden trifft, insbesondere bei schuldhafter Vernachlässigung der ihm nach § 618 BGB. in Verb. mit §§ 120 a—e GewO. in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des AN. obliegenden Verpflichtungen.[1]) Doch ist für bestimmte Gruppen von industriellen Betrieben mit Rücksicht auf deren besondere Gefährlichkeit — nämlich für Eisenbahnen einerseits, Fabriken, Bergwerke u. dgl. andrerseits — eine weitergehende, von dem eigenen Verschulden des Unternehmers unabhängige Haftung das Reichshaftpflichtgesetz vom 7. Juni 1871 (aufrechterhalten durch Art. 42 des EinfG. des BGB.) festgesetzt:

> Die Betriebsunternehmer von Eisenbahnen haften für jeden bei dem Betriebe vorgefallenen Lebens- und Leibesschaden unbedingt. Der Unternehmer kann sich nur von dieser Haftpflicht befreien, wenn er den Nachweis liefert, daß der schadenbringende Unfall durch höhere Gewalt oder durch eigenes Verschulden des Beschädigten verursacht worden ist.
>
> Wer ein Bergwerk, einen Steinbruch, eine Gräberei (Grube) oder eine Fabrik betreibt, haftet, wenn ein Bevollmächtigter oder ein Repräsentant oder eine zur Leitung oder Beaufsichtigung des Betriebes oder der Arbeiter angenommene Person durch ein Verschulden in Ausführung der Dienstverrichtungen den Tod oder die Körperverletzung eines Menschen herbeigeführt hat, für den dadurch entstandenen Schaden. Während bei den Eisenbahnen bereits die Tatsache der Beschädigung den Haftpflichtanspruch begründet, so muß in diesen hier genannten Fällen auch noch das Verschulden eines der im Gesetz bezeichneten Angestellten nachgewiesen werden.

Es sind zu ersetzen im Fall der Tötung: die Kosten der versuchten Heilung, der Vermögensnachteil infolge der Erwerbsunfähigkeit und infolge der Vermehrung der Bedürfnisse während der Krankheit, die Kosten der Beerdigung und der gesetzliche Unterhaltsanspruch eines Dritten

[1]) Gew.-O. §§ 120 a—e in Verbindung mit § 618 BGB. begründen eine Haftung des AG. für die ordnungsmäßige Beschaffenheit der Betriebseinrichtungen und die möglichst gefahrlose Regelung der Betriebsordnung.

während der mutmaßlichen Lebensdauer des Getöteten (auch wenn das betreffende Kind erzeugt, aber noch nicht geboren war). Im Fall der Körperverletzung: die Kosten der Heilung, der Vermögensnachteil infolge der Erwerbsunfähgkeit und infolge der Vermehrung der Bedürfnisse zeitweise oder dauernd. Für Sachschaden, entgangenen Gewinn, zerstörte Arbeitskraft, erlittene Schmerzen, vernichtete Zukunftsaussichten (z. B. Entstellung, verminderte Heiratchancen) ist kein Schadenersatz zu leisten. Die Ersatzverpflichtungen können nicht durch Vertrag ausgeschlossen werden. Für die Art der Entrichtung verweist das Gesetz auf die Form der Rente. Die Forderungen des Geschädigten verjähren in 2 Jahren vom Tage des Unfalls an.

2) Die Haftpflicht des Unternehmers ist aber wesentlich eingeschränkt durch die Unfallversicherungsgesetzgebung, welche an die Stelle der persönlichen Haftung die Versicherung durch die Gesamtheit der Betriebe setzt.

Darnach ist die Haftpflicht des Unternehmers nur unberührt geblieben für Arbeiter und Betriebsbeamte in Industrie, Handwerk, Handelsgewerbe und Landwirtschaft, wenn diese nicht zwangsweise oder freiwillig der reichsgesetzlichen Unfallversicherung unterliegen (s. über den Kreis dieser Personen das Stichwort „Unfallversicherung"), ferner für Betriebsunfälle derjenigen Personen, die nicht in dem Betriebe angestellt sind, und für Schadenersatzansprüche, die diejenigen erheben, welche nicht zu den „Hinterbliebenen"[1]) im Sinne des Unfallversicherungsgesetzes gehören und doch in dem Getöteten ihren gesetzlichen Ernährer verloren haben.

Für seine Arbeiter und Betriebsbeamten, die unfallversicherungspflichtig sind oder freiwillig versichert sind, haftet dagegen der AG. und ebenso sein Bevollmächtigter, Betriebs- oder Arbeiteraufseher nur für vorsätzliche Herbeiführung des Unfalls durch eigenes Verschulden und zwar auch nur dann, wenn durch strafgerichtliches Urteil die Vorsätzlichkeit festgestellt ist. Es sollen also durch die Unfallversicherung die Streitigkeiten über Haftpflicht möglichst ausgeschlossen werden. Im Falle der Vorsätzlichkeit haben die Verletzten oder die Hinterbliebenen der Getöteten außer dem Anspruch an die Versicherungskasse noch den Anspruch auf die Differenz zwischen dieser Leistung und dem ganzen Schaden an den AG. Und auch wenn sie keinen Anspruch auf Rente haben, können sie den Unternehmer nur haftpflichtig machen, wenn durch strafgerichtliches Urteil die Vorsätzlichkeit festgestellt ist. Gegenüber den Kassen und Versicherungsorganen ist der Unternehmer für deren Ausgaben bei Vorsatz oder Fahrlässigkeit haftbar, ohne daß es den Berufsgenossenschaften gegenüber einer strafgerichtlichen Feststellung bedürfte (vgl. § 136 GewUnfVersG.); in Fällen von Fahrlässigkeit kann die Berufsgenossenschaft von der Verfolgung ihres Anspruches absehen (vgl. §§ 135, 136 Gew.UnfVersG., §§ 45, 46 BauUnfVersG., §§ 146, 147 LandwUnfVersG.). Die Reichsversicherungsordnung (§§ 976—988 des Entwurfes) beabsichtigt keine Aenderung dieser Vorschriften.

Im wesentlichen ist nunmehr die Haftpflicht des Unternehmers und seiner Vertreter gegenüber den Arbeitnehmern (abgesehen von dem Fall der durch strafgerichtliches Urteil festgestellten Vorsätzlichkeit) nach der Absicht der sozialen Versicherungsgesetze ausgeschlossen und an deren Stelle die Fürsorge aus der öffentlichen Versicherung und nach § 136 GUVG. die Regreßpflicht des Unternehmers und seiner Vertreter gegenüber den Kassen und Versicherungsorganen bei Vorsatz und Fahrlässigkeit getreten. Schließlich enthält das Haftpflichtgesetz in § 4 noch eine Bestimmung über Einschränkung der Haftpflicht bei Beteiligung an Versicherungsunternehmungen — öffentlichen wie privaten —, die seit Einführung der reichsgesetzlichen Unfallversicherung nur noch Bedeutung für die Beteiligung an privaten Versicherungseinrichtungen hat. War nämlich der Getötete oder Verletzte bei einer Kasse gegen den Unfall versichert und beträgt die Mitleistung des AG. zu der Versicherung mindestens ein Drittel der Prämien oder Beiträge, dann kann der AG. den Betrag, den die Kasse bezahlt, sich auf die Entschädigungssumme, die er selbst zu zahlen hat, in Anrechnung, also von seiner Leistung in Abzug bringen. Darin liegt also starker Anreiz zur fakultativen Beteiligung an Versicherungsunternehmungen.

III. Strafrechtliche Haftung eines Angestellten für Uebertretung gewerbepolizeilicher Vorschriften. Sind bei der Aus-

[1]) Hinterbliebene im Sinne des Unfallversicherungsgesetzes sind Ehegatten, Kinder, Enkel, Eltern und Großeltern.

übung des Gewerbes „polizeiliche Vorschriften", einschließlich der auf Grund von Reichs- und Landesgesetzen bestehenden gewerbepolizeilichen Vorschriften, von solchen Angestellten verletzt worden, die der Prinzipal zur Leitung des Betriebes oder eines Teiles des Betriebes oder zur Beaufsichtigung angestellt hat (Stellvertreter, Bevollmächtigte, Betriebsbeamte, Werkmeister, Filialleiter usw.), so sind diese Angestellten laut § 151 der GewO. strafbar. Es handelt sich also hier um eine strafrechtliche Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Vorschriften, ohne Rücksicht darauf, ob durch die Nichteinhaltung jemand zu Schaden gekommen ist. Vor allen Dingen kommen hier die Bestimmungen der GewO. über die Einrichtung und Führung des Gewerbebetriebs und die Arbeiterschutzbestimmungen in Betracht (wegen des Truckverbots s. d. Stichw. „Lohn- und Gehaltszahlung"). Der die Vorschrift verletzende Angestellte wird als Täter angesehen (nicht als Gehilfe bei dem Delikt). In der Regel haftet er nicht nur für Vorsatz, sondern auch für Fahrlässigkeit.

In manchen Fällen ist der Prinzipal neben dem Angestellten strafbar, und zwar nur dann, wenn a) die Uebertretung mit Vorwissen des Prinzipals begangen wurde und dieser die Uebertretung hätte verhindern können; b) wenn der Prinzipal es an der nach den Verhältnissen möglichen eigenen Aufsichtsführung hatte fehlen lassen; c) wenn er bei der Auswahl oder der Beaufsichtigung der Betriebsleiter oder Aufsichtspersonen an der erforderlichen Sorgfalt es hatte fehlen lassen. In allen anderen Fällen ist der Prinzipal neben dem Angestellten nur dann strafbar, wenn er nach strafrechtlichen Grundsätzen als Anstifter oder Gehilfe des Delikts anzusehen ist. Werden solche Verletzungen von anderen als den oben bezeichneten betriebsleitenden und -beaufsichtigenden Personen begangen, so sind diese sowohl wie der Prinzipal nur strafbar, wenn sie nach sonstigen strafgesetzlichen Bestimmungen besondere strafbare Delikte (nicht allein die in § 151 GewO. genannten) schuldhaft begehen.

Wird an eine Uebertretung gewerbepolizeilicher Bestimmungen die Entziehung der Konzession geknüpft (vgl. §§ 53, 54 GewO.), so kann diese auch entzogen werden, wenn die Uebertretung von dem Stellvertreter begangen ist, falls sie mit Vorwissen des Prinzipals geschah und falls der Prinzipal verfügungsfähig (geschäftsfähig §§ 104 ff. BGB.) ist. Liegen diese beiden Bedingungen (Vorwissen und Verfügungsfähigkeit des Prinzipals) nicht vor, dann ist der Prinzipal, wenn er nicht den Verlust der Konzession, Approbation usw. gewärtigen will, verpflichtet, den Stellvertreter zu entlassen.

IV. Ueber die Haftung des AN. bei Beschädigung oder Verlust von Arbeitsmaterial, Stoff, Werkzeugen oder anvertrautem Gut s. beim Stichw. „Schadenersatz und Schadenhaftung". E.

Handlungsgehilfen.

Während die Rechtsverhältnisse der Handlungsgehilfen, die sich nach dem Handelsgesetzbuch richten, in den betreffenden Einzelartikeln dieses Lexikons behandelt werden, ist an dieser Stelle anzugeben, wer Handlungsgehilfe ist, da es sich hiernach richtet, ob der Betreffende den Bestimmungen des Handelsgesetzbuches oder der Gewerbeordnung oder noch anderen Sondergesetzen unterliegt.

Handlungsgehilfe ist, wer in einem Handelsgewerbe zur Leistung kaufmännischer Dienste gegen Entgelt angestellt ist (§ 59 HGB.).

(Handelsgewerbe aber ist jeder Gewerbebetrieb, der zum Gegenstand hat: 1. Anschaffung und Weiterveräußerung von Waren oder Wertpapieren (auch wenn die Waren einer Bearbeitung oder Verarbeitung unterzogen werden); 2. die Uebernahme der Bearbeitung oder Verarbeitung von Waren für andere, soweit der Betrieb über den Umfang des Handwerks hinausgeht; 3. Versicherung; 4. Bankier- und Geldwechslergeschäft; 5. Güter- oder Personenbeförderung; 6. Kommissions-, Spediteur- oder Lagerhaltergeschäfte; 7. Geschäfte der Handelsagenten oder der Handelsmäkler; 8. Buch- und Kunsthandel; 9. Druckereien, sofern der Betrieb über den Umfang des Handwerks hinausgeht; 10. jedes sonstige kaufmännisch betriebene Unternehmen, wenn es ins Handelsregister eingetragen ist.)

Nur die in einem solchen Handelsgewerbe gegen Entgelt angestellten Personen sind Handlungsgehilfen, und auch nur dann, wenn sie kaufmännische Dienste verrichten, also namentlich Buchhalter und Kassierer, Kontoristen und Verkäufer, Reisende und Einkäufer, kaufmännische Betriebsleiter. Nicht also z. B. Techniker, Redakteure und Korrektoren, wissenschaftliche Mitarbeiter, Chemiker u. dgl., Packer, Laufburschen, überhaupt das Gesinde, Köche, Kellner, Schaffner, Provisoren, Zuschneider, Werkmeister, Fabrikarbeiter, Gesellen, Matrosen, Kassenboten,

Verkäufer an Büffetts und Trinkhallen, Verkäufer vom Wagen aus, Expedienten, Bureaudiener, Schreiber (wenn nicht mit kaufmännischen Diensten betraut); für die Stenotypisten, Maschinenschreiber, die lediglich nach Diktat schreiben, ist es bestritten (Landgericht Berlin gegen Kaufmannsgericht). Dahingegen ist Handlungsgehilfe meist: Schaufensterdekorateur, Putzdirektrice, Lagerhalter und Lageristin, Schlächtermamsell, die verkauft, Geschäftsführer eines Betriebes, Fakturenschreiber, Registrator u. dgl. mehr.

Agenten und manche Provisionsreisende sind keine Handlungsgehilfen, weil sie nicht in dem kaufmännischen Betriebe angestellt, nicht im Dienste, nicht abhängig sind, sondern eine gewisse gewerbliche Selbständigkeit haben, dies gilt namentlich für Reisende, die gleichzeitig für mehrere Firmen tätig sind.

Auch die kaufmännischen Angestellten von Staats- und Gemeindebetrieben sind zumeist als Handlungsgehilfen anzusehen.

Ueber die Rechtsverhältnisse der Handlungsgehilfen vgl. namentlich die Stichworte: „Lohn- und Gehaltszahlung", „Kündigung", „Austritt", „Entlassung", „Geschäftsbesorgung", „Haftpflicht", „Konkurrenzklausel", „Zeugnis", „Arbeitsversäumnis", „Krankheit", „Arbeitsverweigerung", „Arbeitsvertrag", „Handlungsvollmacht", „Reisende", „Arbeitszeit", „Sonntagsarbeit", „Urlaub".

Ueber Handlungslehrlinge s. „Lehrlingswesen". E.

Handlungsvollmacht.

I. Handlungsvollmacht, die nicht Prokura ist. Ist einem Angestellten eine Vollmacht im Rahmen eines Handelsgeschäftes erteilt, so ist für das Verhältnis zwischen dem AG. und AN. das gültig, was sie miteinander vereinbart haben; Dritten gegenüber aber bezieht sie sich auf alle mit der Vollmacht üblicherweise in Verbindung stehenden Geschäfte, und es kann eine ungewöhnliche Beschränkung der Vollmacht Dritten gegenüber nur dann geltend gemacht werden, wenn sie ihnen bekannt war oder hätte bekannt sein müssen.

Nicht in den Rahmen einer Handlungsvollmacht (selbst nicht einer Generalvollmacht) fallen: Veräußerung und Belastung von Grundstücken, Eingehung von Wechselverbindlichkeiten, Aufnahme von Darlehen, Weiterübertragung der Handlungsvollmacht, Prozeßführung. Diese Geschäfte müßten also ausdrücklich in die Vollmacht mit eingeschlossen worden sein, wenn sie dazu gehören sollen.

Diese dem HGB. entnommene Regel bezieht sich aber nur auf Angestellte in Handelsgewerben; gewerblichen Angestellten (Arbeitern, Betriebsbeamten u. dgl.) gegenüber gelten die Regeln des bürgerlichen Gesetzbuches über Vollmacht, diese können also auch die für Handlungsangestellte ausdrücklich ausgeschlossenen Geschäfte im Bereiche ihrer Vollmacht ausüben, falls diese Geschäfte üblicherweise zu der Vollmacht in dem betreffenden Fall gerechnet zu werden pflegen.

Wenn Handlungsbevollmächtigte Schriftstücke unterschreiben, so sollen sie durch einen Vermerk (z. B. durch Zusatz zu dem Buchstaben „i. V.") diese Vollmacht ausdrücken; unterbleibt es, so macht dies jedoch die Unterschrift nicht ungültig (anders bei der Prokura, s. unten).

Das Verhältnis zwischen dem Handlungsbevollmächtigten und seinem Prinzipal richtet sich nach dem Rechtsverhältnis, das überhaupt zwischen ihnen besteht (gewerblicher Arbeitsvertrag, Handlungsgehilfenverhältnis oder dgl.).

Die Handlungsvollmacht erlischt in der Regel mit dem Tode des Vollmachtgebers (die Prokura nicht), mit der Auflösung des Geschäfts, Zeitablauf, Widerruf.

Vgl. auch das Stichw. „Geschäftsbesorgung".

II. Prokura. Die Erteilung der Prokura ist im Handelsregister einzutragen; sie kann nur von einem Vollkaufmann erteilt werden. Die Prokura umfaßt gesetzlich alle Geschäfte, die im Rahmen des betreffenden Handelsgewerbes vorkommen können (nicht nur üblich oder gewöhnlich sind). Beschränkungen der Prokura gelten Dritten gegenüber nicht, wohl aber im Verhältnis des Prokuristen zum Prinzipal, insofern als der Prokurist für Ueberschreitungen seiner Befugnisse dem Prinzipal durchaus verantwortlich ist; die Gültigkeit des Geschäftes nach außen hin wird dadurch aber in keiner Weise berührt.

Dahingegen sind gesetzlich aus dem Rahmen der Prokura ausgeschlossen:

Veräußerung und Belastung von Grundstücken, Weitergabe der Prokura (Uebertragung anderer Vollmachten ist erlaubt), Geschäfte, die nicht zu dem Betriebe des Handelsgewerbes gehören oder als höchstpersönliche Rechtshandlungen des Prinzipals anzusehen wären. Was als nicht zu dem Betriebe des betreffenden Handelsgewerbes ge-

hörig anzusehen ist, ist Frage des einzelnen Falles; z. B. Veräußerung des ganzen Geschäfts gehört natürlich nicht zum Betriebe dieses Geschäftes.

Bei Kollektivprokura stehen die Rechte, die aus der Prokura fließen, nur den Kollektivprokuristen gemeinsam zu (also z. B. wenn drei Kollektivprokuristen zu zwei und zwei zeichnen können, können zwei von ihnen zusammen — selbst gegen den Willen des Dritten — ein Geschäft gültig abschließen).

Der Prinzipal kann, wenn er mehrere völlig getrennte Geschäfte hat, Prokura für jede einzelne Niederlassung getrennt erteilen.

Die Prokura kann jederzeit von dem Prinzipal widerrufen werden; auf das Widerrufungsrecht kann nicht verzichtet werden; die Prokura erlischt bei Auflösung des Geschäfts, nicht aber beim Tode des Prinzipals. Auch das Erlöschen oder der Widerruf der Prokura muß, wenn er gegen Dritte wirksam sein soll, im Handelsregister eingetragen worden sein.

Ueber die Unterschrift gilt das gleiche wie bei der Handlungsvollmacht (s. oben).

III. Angestellte, die als „Direktoren" besondere Vertretungs- und Vollmachtsbefugnisse haben, sind rechtlich entweder Gesellschafter oder Prokuristen oder mit besonderen Rechtstiteln ausgestattete Bevollmächtigte oder Vertreter. Maßgebend ist hier durchaus der dem Verhältnis zugrunde liegende besondere — und mit vielen Verschiedenheiten vorkommende — Anstellungsvertrag oder das Gesellschaftsrecht. Hierauf kann im Rahmen dieses Buches nicht näher eingegangen werden.

Ueber die besondere Handlungsbevollmächtigung der Agenten und der Handlungsreisenden siehe die Stichw. „Agentenverhältnis" und „Reisende".

Ueber das Maß der Vollmacht der Ladenangestellten s. beim Stichw. „Geschäftsbesorgung". E.

Hausiergewerbe

s. Gewerbebetrieb (III).

Hauspflege.

Die als Hauspflegekassen bezeichneten Einrichtungen bezwecken die Aufrechterhaltung des Haushalts der Arbeiter- und sonstigen bedürftigen Familien in Fällen, in denen die Hausfrau durch Krankheit, Wochenbett u. dgl. ihren Pflichten nicht nachkommen kann; sie stellen diesen Familien Hauspflegerinnen, welche die Kranke oder Wöchnerin pflegen und alle der Hausfrau zukommenden Arbeiten (Reinhalten der Wohnung, Kochen der Mahlzeiten, Waschen, Besorgung der Kinder usw.) verrichten. Teilweise berühren sich diese Bestrebungen mit den auf Mutter- und Säuglingsschutz gerichteten (s. das Stichw. „Mutterschaftsversicherung").

Die genannten Einrichtungen sind zuerst von privaten Wohltätigkeitsvereinen, sog. „Hauspflegevereinen" ins Leben gerufen worden, von denen in deutschen Städten zurzeit 28 bestehen. Der erste deutsche Hauspflegeverein ist 1892 in Frankfurt a. M. gegründet worden, wo auch 1908 die deutschen Hauspflegevereine sich zu einem Verband zusammenschlossen. Nach und nach haben auch große Fabriken (in Berlin bis jetzt 34 Werke), städtische und staatliche Betriebe zugunsten ihrer Arbeiter teils feste Verträge mit bestehenden Hauspflege-Organisationen geschlossen, teils selbst solche geschaffen. Das alles sind aber nur auf gewisse Kreise begrenzte Anfänge, bei welchen die Hauspflege mehr eine Unterstützung als ein Recht darstellt, während sich immer mehr das Bestreben geltend macht, die Hauspflege in die Gestalt einer Rechte gewährenden und auf Beiträgen der Beteiligten beruhenden Versicherungsinstitution überzuführen. Neuerdings hat die Stadt Frankfurt a. M. eine derartige Hauspflegeversicherung ihrer städtischen Arbeiter und Unterbeamten mit städtischer Subvention geschaffen.

Umfassende Erfolge auf diesem Gebiete werden erst dann erzielt werden können, wenn die Hauspflege Bestandteil der staatlichen Arbeiterversicherung wird, wenn insbesondere die Träger der Krankenversicherung sie in Gestalt der Familienversicherung durchführen können. Den Weg hierzu scheint der Entwurf der Reichsversicherungsordnung freigeben zu wollen (s. das Stichw. „Krankenversicherung"). H.

Heilverfahren

s. Invalidenversicherung.

Heimarbeit.

I. Rechtlicher Begriff und dessen Wichtigkeit. Es ist eine alte Streitfrage, ob die „Heimarbeiter" als selbständige Gewerbetreibende oder als gewerbliche Arbeiter anzusehen sind. Man nennt die Selbständigen gewöhnlich „Hausgewerbetreibende", die Unselbständigen „Heimarbeiter". Wer aber im gegebenen Fall der einen oder der anderen Gattung zuzuzählen ist, das ist oft-

mals sehr schwer zu entscheiden, weil es an einem unbedingt ausschlaggebenden Erkennungsmittel fehlt und weil die Grenzen zwischen beiden Kategorieen oft sehr flüssig sind, die eine Gruppe in die andere einläuft. Wir müssen aber eine klare Scheidung hier wenigstens versuchen, weil für jede der beiden Gruppen verschiedene Rechtssätze gelten. Die selbständigen Hausgewerbetreibenden sind nach Werkvertragsrecht (§§ 631ff. BGB.), die unselbständigen Heimarbeiter nach Dienstvertragsrecht („Arbeitsvertrag") (§§ 611ff. BGB.) zu behandeln. Des weiteren haben auch die Vorschriften der GewO. auf die eine und die andere Kategorie verschiedene Anwendung zu finden. Eine Darstellung des Rechtsverhältnisses von selbständigen Hausgewerbetreibenden zu ihren Bestellern (mögen dies nun Unternehmer oder Konsumenten sein) fällt aber aus dem Rahmen dieses Lexikons heraus, das es nur mit den Rechtsverhältnissen zwischen AG. und AN. zu tun hat. Die Rechtssätze des „Werkvertrags" werden also hier nicht dargestellt, während diejenigen des Dienstvertrags beim Stichw. „Arbeitsvertrag" und den sonstigen besonderen Artikeln dieses Lexikons ihre Erörterung finden. Es handelt sich also nun darum, festzustellen, welche „Heimarbeiter" gewerbliche Arbeiter und welche selbständige Gewerbetreibende sind, und ferner die besonderen Bestimmungen für beide zu erörtern.

II. Wer ist Heimarbeiter und wer Hausgewerbetreibender? Als gewerbliche Arbeiter sind (nach v. Landmann) „alle diejenigen Personen anzusehen, welche in einem gewerblichen Unternehmen auf Grund eines Vertragsverhältnisses als Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge, Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker, Fabrikarbeiter oder in ähnlichen Stellungen für Zwecke des Gewerbebetriebes beschäftigt werden". Zur Zugehörigkeit zum Heimarbeiter gehört also:

1. daß der Auftraggeber der Arbeit gewerblicher Unternehmer ist und sie für seinen Gewerbebetrieb (nicht privatim als Konsument) braucht;

2. daß der AG. den AN. beschäftigen (nicht ihm „Aufträge" erteilen) will, d. h. daß es auf des AN. persönliche Arbeit (selbst bei Mithilfe von Gehilfen) ankommt und nicht bloß auf die sachliche Lieferung, gleichgültig woher sie kommt und womit sie erzielt wird;

3. daß also der AN. als in Diensten des AG. stehend, in gewisser Abhängigkeit anzusehen ist, also das Moment der Dauer hinzukommt. Denn der AG. sucht den tüchtigen Arbeiter zu halten (eine Art Monopol auf seine Dienste zu haben, selbst wenn jener gleichzeitig noch für andere Unternehmer arbeitet), während der Besteller im Prinzip nur zeitweise, gelegentlich die Arbeit dem gibt, der ohne persönliches Verhältnis die beste Lieferung zu versprechen scheint;

4. wenn der Stoff vom AG. geliefert wird zur Bearbeitung oder Verarbeitung für sein gewerbliches Unternehmen, so spricht dies in der Regel für das Vorliegen von Arbeitsverträgen und Arbeitereigenschaft;

5. wenn der Heimarbeiter, der Gehilfen seinerseits beschäftigt, persönlich mitarbeitet, nicht bloß Zwischenmeister ist, der weitergibt, so spricht das auch für Arbeitereigenschaft.

Im allgemeinen neigen Theorie und Praxis neuerdings immer mehr dazu — namentlich das epochemachende Werk von Lotmar —, sämtliche Hausgewerbetreibende, wenn sie für den Gewerbebetrieb eines anderen arbeiten, dem Arbeitsvertragsrecht zu unterwerfen. Diese Meinung hat auch mancherlei praktische Vorzüge. Festzuhalten ist unbedingt, daß jeder Heimarbeitende, der nicht ganz offensichtlich ein selbständiger Unternehmer ist, zutreffend als gewerblicher Arbeiter anzusehen und dessen Rechten und Pflichten zu unterwerfen ist.

III. Rechtliche Behandlung der Heimarbeit. Die Heimarbeiter (s. oben bei II) unterstehen also dem Arbeitsvertragsrecht, s. d. Stichw. „Arbeitsvertrag".

Insbesondere ist noch zu erwähnen:

Nach § 119b der GewO. werden die Sätze der §§ 114a—119a der GewO. ausdrücklich auf selbständige Hausgewerbetreibende ausgedehnt, die für bestimmte Gewerbetreibende, auch wenn sie die Roh- und Hilfsstoffe selbst beschaffen, gewerbliche Erzeugnisse anfertigen.[1]) Für die Hausgewerbetreibenden gelten also:

1. Die Vorschriften der GewO. über Lohnbücher und Arbeitszettel (s. d. Stichw. „Arbeitsbuch");

2. die Vorschriften der GewO. über das

---

[1]) Da es sich hier also eigentlich um Rechtsverhältnisse von Gewerbetreibenden untereinander handelt, wäre dies in unserm Werk garnicht zu erörtern gewesen. Aber es berührt die Rechtssätze, die uns angehen, sehr nahe. Eine gewisse systematische Unklarheit kommt übrigens durch diese Bestimmungen erst recht in die ganze Frage.

Trucksystem (Barauszahlung der Löhne) (s. d. Stichw. „Lohn- und Gehaltszahlung“);

3. die Vorschriften der GewO. über Höhe und Fristen der Lohneinbehaltung (s. d. Stichw. „Lohn- und Gehaltszahlung“);

4. nach § 125 Abs. 3 GewO. die Festsetzung der Schadenersatzpflicht des AG., der einen Beschäftigten zur unrechtmäßigen Arbeitsniederlegung verleitet. Das gilt auch dann, wenn die Hausgewerbetreibenden nur im Nebenerwerb für den bestimmten Unternehmer arbeiten; und ebenso auch, wenn sie mit Gehilfen arbeiten, kurzum es werden im allgemeinen keine selbständigen Hausgewerbetreibenden davon auszunehmen sein. Nur in dem Wort des § 119 b „für bestimmte Gewerbetreibende“ liegt das Erfordernis einer gewissen Dauer des Verhältnisses, einer nicht nur ganz gelegentlichen Beschäftigung für den betreffenden („bestimmten“) Gewerbetreibenden.

Ihren Arbeitern gegenüber gelten die Hausgewerbetreibenden ihrerseits als AG. (auch Innungszugehörigkeit!); in Tarifverträge werden sie meist einbezogen.

Auch für Hausgewerbetreibende gelten die Bestimmungen über Frauen- und Kinderarbeit in der Kleider- und Wäschekonfektion, soweit nicht ausschließlich Familienangehörige beschäftigt werden.

IV. Gerichtliche Zuständigkeit. Streitigkeiten der Hausgewerbetreibenden mit ihren AG. gehören (nach § 5 des GewGG.) dann vor das GG., wenn die Hausgewerbetreibenden die Rohstoffe oder Halbfabrikate vom AG. geliefert erhalten. Anderenfalls nur, wenn das Ortsstatut es bestimmt.

V. Inwieweit die **Versicherungsgesetze** auf Heimarbeiter Anwendung finden, ist für Zweifelsfälle bei den einzelnen Stichw. über Versicherung mitgeteilt. Im allgemeinen ist daran festzuhalten, daß Heimarbeittreibende in den meisten Fällen gewerbliche Arbeiter sind und den Versicherungsgesetzen unterstehen.

VI. Das neue **Hausarbeitsgesetz**, das zurzeit noch nicht verabschiedet ist, sondern in einer Reichstagskommission fertiggestellt ist, versucht eine Umgrenzung oder Definition der Heimarbeit in § 1, indem sich das Gesetz beziehen soll auf „Werkstätten, in denen 1. der AG. ausschließlich zu seiner Familie gehörige Personen gewerblich beschäftigt, 2. eine oder mehrere Personen gewerbliche Arbeit verrichten, ohne von einem den Werkstattbetrieb leitenden AG. beschäftigt zu sein“. Der Begriff der Werkstätten wird in § 2 hinsichtlich dieses Gesetzes auf Wohn-, Schlaf- und Kochräume ausgedehnt, in denen gewerbliche Arbeit verrichtet wird. Nach einem Kommissionsantrag sollen die Werkstätten der Kunden- und Land-Handwerker von den Bestimmungen des Gesetzes ausgenommen werden. Wo Arbeit für Hausarbeiter ausgegeben oder abgenommen wird, müssen Lohnverzeichnisse oder Lohntafeln ausgehängt sein (§ 3). Der AG. muß Lohnbücher oder Arbeitszettel aushändigen, die die festgesetzten Löhne enthalten (§ 3 a). Die Polizei kann Einrichtungen vorschreiben, die die Hausarbeiter bei der Empfangnahme oder Ablieferung der Arbeit vor Zeitversäumnis schützen (§ 4). § 5 besagt, daß auf Antrag der Gewerbeaufsichtsbeamten die Polizeibehörde durch Verfügung für einzelne Werkstätten, soweit in einzelnen Gewerbezweigen aus der Art der Beschäftigung Gefahren für Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit sich ergeben, Schutzmaßnahmen treffen kann. Auch Sonntagsarbeit kann verboten werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Beschäftigung von eigenen oder fremden Kindern über das Kinderschutzgesetz hinaus von der Vollendung eines höheren Lebensalters abhängig gemacht oder ganz verboten werden. § 6 gibt der Polizeibehörde die Vollmacht, Verfügungen zum Schutze der öffentlichen Gesundheit zu erlassen, soweit diese durch Arbeiten in der Hausarbeit gefährdet werden kann (Herstellung, Verarbeitung oder Verpackung von Nahrungs- oder Genußmitteln). Die Gewerbetreibenden müssen sich von Zeit zu Zeit davon überzeugen, daß die Räume den Anforderungen entsprechen. Der Bundesrat kann die einzelnen Anforderungen festsetzen und auch bestimmte Arbeiten ganz verbieten. § 12 schreibt vor, daß Gewerbetreibende, die außerhalb ihrer Arbeitsstätte Arbeit in Werkstätten verrichten lassen, ein Verzeichnis der Hausarbeiter zu führen haben und, sofern die Beschaffung eines Ausweises darüber vorgeschrieben ist, daß die Räume den an sie gestellten Anforderungen genügen, nur für solche Werkstätten Hausarbeit ausgeben dürfen, für welche ihnen dieser Nachweis vorgelegt wird. — Revisionen der Werkstätten während der Nachtzeit sind nur bei begründetem Verdacht zulässig (§ 16). §§ 17—22 geben die Strafbestimmungen (bis zu 150 M., bei verbotwidriger Verwendung von fremden Kindern bis 2000 M.). Die in den Kommissionsberatungen lebhaft befürwortete Einführung von Lohnämtern ist bei der Abstimmung gefallen. E.

Hilfskassen

s. Krankenversicherung.

Hinterbliebenenfürsorge.

Abgesehen von einzelnen sozialpolitisch besonders fortgeschrittenen Großunternehmungen (z. B. Zeißwerk in Jena, E. Merck in Darmstadt u. a.) und Gemeindeverwaltungen entbehren im allgemeinen die Angestellten und Arbeiter noch einer geregelten Hinterbliebenenfürsorge. Für beide große Gruppen, die Privatbeamten sowohl wie die Arbeiterschaft, ist die Frage der Einführung einer allgemeinen Hinterbliebenenfürsorge schon seit langem erörtert worden. Während nun die Einführung der Pensionsversicherung der Privatbeamten noch in weitem Felde liegt, ist durch den Entwurf der Reichsversicherungsordnung ein einigermaßen greifbares Ziel der Hinterbliebenenversicherung in Aussicht gestellt.

Reichsgesetzlich gibt es bereits eine nennenswerte Hinterbliebenenfürsorge im Gebiete der Unfallversicherung, bei welcher die Witwe und jedes Kind eines Getöteten 20% des Jahresarbeitsverdienstes (im Höchstfall zusammen 60%) erhalten. Näheres darüber s. beim Stichw. „Unfallversicherung". Die Seeberufsgenossenschaft gewährt eine Hinterbliebenenfürsorge auch ohne Unfall.

Es sei im folgenden kurz die Rechtslage, wie sie der Entwurf der Reichsversicherungsordnung gibt, hier mitgeteilt:

Der Gesetzentwurf hat die Hinterbliebenenversicherung als Bestandteil der Invalidenversicherung gestaltet und sie auf das engste mit dieser verknüpft, so daß nicht nur der Kreis der versicherungspflichtigen und berechtigten Personen derselbe ist, sondern auch der zu leistende Beitrag gleichzeitig für beide Versicherungszwecke dient, und endlich ist eine ganze Reihe von Einzelbestimmungen — über Invaliditätsbegriff, Wartezeit, Anwartschaft usw. — auf den neuen Versicherungszweig übertragen (vgl. das Stichw. „Invalidenversicherung"). Zur teilweisen Deckung der Kosten ist eine Erhöhung der Wochenbeiträge für die Invalidenversicherung um 2 Pf. in Lohnklasse I und um 4, 6, 8, 10 Pf. in den höheren Lohnklassen vorgesehen, zu der unterschiedslos alle nach dem Invalidenversicherungsgesetz versicherten Personen, Männer wie Frauen, Verheiratete wie Ledige, herangezogen werden; außerdem soll ein Reichszuschuß von jährlich 50 Mk. zu jeder Witwenrente und von 25 Mk. zu jeder Waisenrente geleistet werden. An Leistungen soll nach §§ 1243 ff. des dem Reichstag zugegangenen Entwurfs — immer unter der Voraussetzung, daß der verstorbene Versicherte die Wartezeit erfüllt hat — folgendes gewährt werden: Für Witwen ist eine Witweninvalidenrente eingeführt, also zunächst nur die arbeitsunfähige Witwe mit einer Rente bedacht. Die Waisen sollen — bei einer weiblichen Versicherten auch die unehelichen Waisen sowie die Waisen eheverlassener Mütter — für die Zeit bis zum 15. Lebensjahre eine Rente beziehen. Waren beide Eltern versichert und hat die Witwe bis zum Eintritt der Waisen in das 15. Lebensjahr die Invalidenrente (durch Fortzahlen der Beiträge) aufrecht erhalten, so steht den Waisen als Ausgleich die Auszahlung einer einmaligen Waisenaussteuer zu. Die arbeitsfähige, kinderlose Witwe soll nicht in die Versicherung einbezogen werden, weil diese nicht schlechter dasteht als eine ledige weibliche Person. Die Witwe, die durch Fortentrichtung der Beiträge während der Ehe und auch im Witwenstande für sich selbst die reichsgesetzliche Invalidenrente erwirbt, hat dadurch einen Vorteil, daß sie an Stelle der auf diese Weise für sie wegfallenden Witwenrente außer ihrer gesetzlich erworbenen Invalidenrente noch ein einmaliges „Witwengeld" erhält. Schließlich ist auch eine Witwerrente vorgesehen für den Fall, daß die verstorbene Ehefrau die Ernährerin der Familie war, während der Mann arbeitsunfähig ist. Heilbehandlung der Witwe bzw. Anstaltspflege der Waisen kann an Stelle der Barzahlung der Rente gewährt werden. Es bleibt abzuwarten, wieweit die hier im Entwurf gegebene Regelung schließlich Gesetz wird.

Soweit durch private Disposition in einzelnen Betrieben und Unternehmungen Witwen- und Waisenversorgung eingeführt ist, regeln sich die Ansprüche nach dem betreffenden Einführungsstatut bzw. den Bestimmungen des besonderen Arbeitsvertrages. Ganz allgemein darf behauptet werden, daß auf diesem Gebiet ein dankbares Feld sozialer Betätigung für alle größeren AG. liegt, sofern es ihnen von Wert ist, in ihren Betrieben Arbeiter und Beamte mit erhöhter Arbeitsfreude und besonderer Treue und Seßhaftigkeit zu haben. Denn wohl nichts anderes bindet den verheirateten Angestellten so fest an eine Organisation, als wenn ihm die Sorge für seine Angehörigen nach seinem Tode in erheblichem Maße abgenommen und ihm dadurch eine sorglosere Hingabe an die Aufgaben seiner Arbeit ermöglicht wird.

E.

Hygiene der Arbeitsstätte
s. Arbeitsstätte und Gesundheitsfürsorge.

Industriebeamte
s. Betriebsbeamte.

Innungen.

Seit vielen Jahrhunderten hat das Handwerk eigene Organisationen, die Zünfte und Innungen, lange Zeit hat sie auch der Handel gehabt. Form, Inhalt und Bedeutung haben aber im Laufe der Jahrhunderte sehr gewechselt. Während im Mittelalter strenger Zunftzwang herrschte, der dem einzelnen Meister nur geringe Bewegungsfreiheit gewährte und den Handwerksbetrieb in jeder Beziehung streng regelte, beseitigte die GewO. von 1869 auch die letzten Beschränkungen des Handwerksbetriebs und nur allmählich haben die Novellen zur GewO. wieder die Grundlagen für dieOrganisation des Handwerks geschaffen und die zwangsweise Regelung einzelner Gebiete zugelassen, vor allem die sog. Handwerkernovelle von 1897, welche die Zwangsinnungen schuf. Die Innungen sind zwar in erster Linie zur Förderung der gemeinsamen Interessen der Meister geschaffen, aber sie sind auch für das Verhältnis zwischen AG. und AN. von großer Bedeutung, da sie in vielen Beziehungen in dies Verhältnis einzugreifen befugt sind, ja ihnen sogar die Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen AG. und AN. zur Aufgabe gemacht ist, und da sie ferner Recht und Pflicht haben, eine Anzahl für beide Teile bestimmter Einrichtungen zu treffen.

I. Freie und Zwangsinnungen. Zu Innungen (sog. freien Innungen) können Gewerbetreibende aller Art, Kaufleute, Gastwirte, Rechtskonsulenten usw. zusammentreten, sie können für einen Ort oder für einen größeren Bezirk errichtet werden, und zwar für ein Gewerbe (Fachinnung) oder für verwandte oder auch für gemischte Gewerbe, ebenso auch an einem Ort mehrere Innungen für dasselbe Gewerbe. Die Innungen haben selbständige Rechtspersönlichkeit, sie sind Korporationen des öffentlichen Rechts, deren Aufgaben gesetzlich festgelegt sind und deren Tätigkeit von den unteren und oberen Aufsichtsbehörden in vielen Punkten genehmigt werden muß und ständig kontrolliert wird. Die Organe der Innung sind Innungsvorstand und Innungsversammlung; zur Durchführung ihrer Aufgaben kann die Innung Beiträge von ihren Mitgliedern erheben, Beauftragte zur Kontrolle entsenden und die Mitglieder durch Ordnungsstrafen zur Befolgung der Beschlüsse und Anordnungen der Innung anhalten. Aufgenommen können in die Innung werden außer den selbständigen Meistern die Werkmeister und Gutshandwerker sowie ehemalige Meister, andere Personen können Ehrenmitglieder werden. Die Aufnahme kann von Ablegung einer Prüfung oder von Zurücklegung einer Lehrlings- oder Gesellenzeit abhängig gemacht werden, Ausnahmen hiervon dürfen dann aber zugunsten einzelner Personen nicht gemacht, auch darf niemand, der die Erfordernisse erfüllt, zurückgewiesen werden. Auch Frauen können Mitglieder werden, Witwen und minderjährige Kinder, welche das Geschäft weiterbetreiben, treten in die Mitgliedschaft des verstorbenen Meisters ein. Der Austritt ist mit Schluß des Rechnungsjahres zulässig.

Zwangsinnungen können nur für einen Handwerkszweig oder verwandte Handwerke eines Orts oder eines größeren Bezirks errichtet werden, und zwar nicht mehrere nebeneinander, da sie stets alle Meister des betreffenden Handwerks obligatorisch erfassen. Wird eine Zwangsinnung errichtet, so werden gleichzeitig alle für das gleiche Gewerbe im Bezirk bestehenden Innungen geschlossen, alle Handwerker, welche das Gewerbe selbständig betreiben, einschließlich der Hausgewerbetreibenden (jedoch mit Ausnahme derer, welche es fabrikmäßig betreiben), gehören ihr von selbst als Mitglieder an. Zwangsinnungen können aber auch nur für die Meister errichtet werden, welche Gesellen oder Lehrlinge halten. Zum Handwerk gehören im wesentlichen nur die von alters her handwerksmäßig betriebenen Gewerbe, ferner z. B. Optiker, Photographen, Mechaniker, dagegen nicht Gastwirte, Köche, Fuhrleute, Gärtner, Rechtskonsulenten, Zahntechniker. Ueber Abgrenzung des fabrikmäßigen Betriebs des Gewerbes [1]) herrscht große Unklarheit und Streit; die Entscheidung über die Zugehörigkeit zur Zwangsinnung steht der Aufsichtsbehörde zu, gegen deren Entscheidung Beschwerde an die höhere Verwaltungsbehörde zulässig ist. Beitrittsberechtigt sind auch Werkmeister und Gutshandwerker, die Fabrikanten und die Meister, welche weder Gesellen noch Lehrlinge halten. Die Errichtung einer Zwangsinnung findet statt, wenn die Mehrheit

---

[1]) Für Fabrikbetrieb sind größere Arbeiterzahl, Maschinenbetrieb, weitgehende Arbeitsteilung, kaufmännische Buchführung regelmäßig die Voraussetzung.

der beteiligten Gewerbetreibenden dafür stimmt, nachdem zur Abstimmung auf Antrag von Handwerkern aufgefordert ist. Die Auflösung hat zu erfolgen, wenn ¼ der Mitglieder es beantragt und ¾ der Mitglieder es beschließen. Die Zwangsinnungen haben die gleichen Aufgaben wie die freien Innungen, dürfen aber wegen ihres Zwangscharakters die Bewegungsfreiheit ihrer Mitglieder nicht so stark einschränken wie jene.

Mehrere Innungen an einem Orte können einen Innungsausschuß, Innungen für verschiedene Orte oder Bezirke Innungsverbände (meist für eines oder für verwandte Gewerbe) bilden; Innungsausschüsse und Innungsverbände können einen Teil der Innungsaufgaben erfüllen. Die Handwerkerinnungen und Gewerbevereine wählen ihrerseits die Mitglieder der Handwerkskammer, welche für große Bezirke die Interessen des Handwerks vertreten sollen und insbesondere das Lehrlingswesen zu regeln haben.

II. Aufgaben und Einrichtungen der Innungen. Die Innungen haben einmal die Interessen der Meister zu fördern, sie können Ausbildungskurse für Meister einrichten, gemeinschaftliche Geschäftsbetriebe (Ein- und Verkaufsstellen usw.) errichten und Unterstützungskassen aller Art für ihre Mitglieder und deren Angehörige schaffen. Daneben hat ihnen das Gesetz aber nicht nur Mitwirkung bei Regelung des Lehrlingswesens und Entscheidung der Lehrlingsstreitigkeiten (s. das Stichw. „Gewerbegerichte") übertragen und sie zur Einrichtung von Fachschulen und Prüfungen für Lehrlinge ermächtigt, sondern ihnen auch die Aufgabe gestellt, ein gedeihliches Verhältnis zwischen Meister und Gesellen zu fördern und zu diesem Zweck für Herbergswesen und Arbeitsnachweis zu sorgen, und sie ermächtigt, Innungsschiedsgerichte (s. das Stichw. „Gewerbegerichte"), Innungskrankenkassen (s. das Stichw. „Krankenversicherung") und andere Unterstützungskassen für die Gesellen zu errichten sowie Fachkurse und Meisterprüfungen für Gesellen zu veranstalten. Bei diesen Aufgaben hat allerdings als Vertretung der Gesellen ein Gesellenausschuß (s. dieses Stichw.) mitzuwirken, aber das alte patriarchalische Verhältnis zwischen Meister und Gesellen ist fast ganz verschwunden und hat dem Gegensatz der Interessen und der Organisationen Platz gemacht, so daß alle diese Einrichtungen zugunsten der Gesellen teils nicht existieren, teils von den Meistern ohne oder gegen die Gesellen verwaltet werden. Die Beibehaltung von Sondereinrichtungen für die Innungen hat deshalb größtenteils nur noch den Zweck, den Innungen in ihrer jetzigen Form, da sie sonst vielfach gar keine Tätigkeit entfalten, Existenzberechtigung zu verleihen.

III. Verhältnis zwischen Meister und Gesellen. Bezüglich des Verhältnisses zwischen Meister und Lehrling vgl. das Stichw. „Lehrlingswesen". Für das Verhältnis von Meister und Gesellen ist von erheblicher Bedeutung, inwieweit die Innung befugt ist, in dasselbe einzugreifen. Für die Zuständigkeit der Innung und des Innungsschiedsgerichts und für Zugehörigkeit zur Innungskrankenkasse (s. zu II) ist entscheidend, ob der AG. tatsächlich Mitglied der Innung (wenn auch nur freiwilliges) ist. In der Auswahl der Gesellen ist der Meister frei, die Innung kann ihm nicht auferlegen, bestimmte Gesellen nicht einzustellen oder zu entlassen, und Gesellen nur durch den Zwangsnachweis zu beziehen, da § 41 GewO. solche Beschränkungen verbietet. Dagegen kann die Innung, und zwar auch die Zwangsinnung, was allerdings noch nicht allgemein anerkannt wird, ihren Mitgliedern die Einhaltung von Tarifverträgen, Zahlung von Mindestlöhnen zur Pflicht machen, nicht aber ihnen den Abschluß von Tarifverträgen verbieten; sie kann auch selbst Tarifverträge abschließen (und zwar auch mit dem Gesellenausschuß, soweit dieser zur Vertretung der Gesellen bevollmächtigt worden ist), da dies zu einer Förderung des gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen und zur Hebung des Gemeingeistes wesentlich beizutragen geeignet ist. Zwangsinnungen dürfen allerdings ihre Mitglieder in der Annahme von Kunden und in der Festsetzung der Preise ihrer Waren und Leistungen nicht beschränken (§ 100 q der GewO.); diese Ausnahme darf aber m. E. nicht ausdehnend interpretiert werden. Die Zwangsinnungen dürfen jetzt auch Arbeitgeberverbänden als Mitglieder beitreten, seit diese sich auf den Weg der Tarifverträge begeben haben; die Entwicklung wird deshalb wohl auch immer mehr den Weg gehen, daß die Innungen zu reinen AG.-Vertretungen werden und sich teils in Genossenschaften, teils in Arbeitgebervervände verwandeln. Beschwerden über Anordnungen des Innungsvorstandes und festgesetzte Ordnungsstrafen ebenso wie über Beschlüsse der Innung seitens einzelner Meister oder Gesellen oder des Gesellenausschusses entscheidet die Aufsichtsbehörde (in Preußen in Gemeinden über 10 000 Einwohner der Gemeindevorstand, im übrigen der Landrat). L.

Invaliden- und Altersversicherung.

(s. auch den Artikel Arbeiterversicherung).

A. Allgemeines.

Die Invaliden- und Altersversicherung war ursprünglich geregelt in dem Reichsgesetz betr. die Invaliditäts- und Altersversicherung vom 22. Juni 1889 und beruht zurzeit auf dem „Invalidenversicherungsgesetz“ vom 13. Juli 1899, welches schon durch die Aenderung seines Namens zum Ausdruck bringt, daß die Altersversicherung an Bedeutung weit hinter die Invalidenversicherung zurücktritt und nur einen Nebenzweig bildet (zurzeit laufen etwa 9 mal so viel Invaliden- als Altersrenten); es werden auch im folgenden oft beide Zweige unter der Bezeichnung „Invalidenversicherung“ verstanden werden. Die Invalidenversicherung, die zurzeit ca. 17 Mill. Versicherte umfaßt, trifft für solche Fälle Fürsorge, in denen der Versicherte aus anderen Gründen als einem durch die Unfallversicherungsgesetze gedeckten Betriebsunfall, besonders infolge von Abnutzung der Kräfte, Gebrechen, Siechtum, Alter, Unfälle außerhalb des Betriebes usw., also von Leiden, die jedem Menschen drohen, erwerbsunfähig geworden ist. Sie ist also, im Gegensatz zur Unfallversicherung, keine reine Berufsversicherung,

Der gegenwärtig zur Beratung des Reichstags stehende Entwurf der Reichsversicherungsordnung (vgl. das Stichw. „Arbeiterversicherung“ bei VIII) gliedert der Invalidenversicherung die Hinterbliebenenversicherung an und bringt eine Reihe von Aenderungen, deren wesentlichste bei den einzelnen Stellen und am Schlusse angegeben werden.

B. Kreis der Versicherten.

I. Gesetzliche Versicherungspflicht. Der gesetzlichen Versicherungspflicht unterliegen vom vollendeten 16. Lebensjahre ab

1. Personen, welche als Arbeiter, Gehilfen, Gesellen, Lehrlinge oder Dienstboten gegen Lohn oder Gehalt beschäftigt werden (ohne Rücksicht auf die Höhe des Verdienstes);

2. Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker, Handlungsgehilfen und Lehrlinge (ausschließlich der in Apotheken beschäftigten), sonstige Angestellte, deren dienstliche Beschäftigung ihren Hauptberuf bildet, sowie Lehrer und Erzieher, sämtlich, sofern sie Lohn oder Gehalt beziehen, ihr regelmäßiger Jahresverdienst aber 2000 Mk. nicht übersteigt;

3. die gegen Lohn oder Gehalt beschäftigten Personen der Schiffsbesatzung deutscher Seefahrzeuge und von Fahrzeugen der Binnenschiffahrt, Schiffsführer jedoch nur bei einem jährlichen Arbeitsverdienst von nicht über 2000 Mk.

Zur Erläuterung dieser Vorschrift wird folgendes bemerkt:

a) Die Invalidenversicherungspflicht ergreift neben einigen kleineren Gruppen geistiger Arbeiter die Personen aller Berufszweige — seien sie im Gewerbe, im Handwerk, im Handel und Verkehr, in der Landwirtschaft, in der Hauswirtschaft, in öffentlichen oder privaten Verwaltungen aller Art, in den sog. freien Berufen oder wo sonst auch immer tätig — sofern sie nur in abhängiger Stellung vorwiegend untergeordnete, mechanische Arbeit leisten; also in erster Linie den gesamten Lohnarbeiterstand ohne Rücksicht auf die Höhe des Verdienstes; aber auch die niederen Bediensteten wie Schreiber, Kassenboten, Feldhüter, Berufs-Feuerwehrleute u. dgl.

Außerdem sind der Versicherungspflicht unterworfen einige schon mehr geistig tätige Gruppen der sozialen Mittelschicht — die Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker, die Handlungsgehilfen, die sonstigen Angestellten, die Lehrer und Erzieher — doch nur mit einem durchschnittlichen Jahresverdienst von nicht mehr als 2000 Mk. Zu den „sonstigen Angestellten“ gehören hauptsächlich die Bediensteten mittlerer Stufe in öffentlichen und privaten Verwaltungen und Geschäftsbetrieben, so das eigentliche Bureaupersonal, Gemeindeschreiber, Postagenten, Küster usw.; ferner sind Privatsekretäre, Gesellschafterinnen, Hausdamen usw. versicherungspflichtig, ohne Rücksicht auf das Maß ihrer Vorbildung. Auch Musik- und Sprachlehrer unterliegen der Versicherungspflicht; nicht aber selbständige Turn-, Fecht-, Tanz- usw. Lehrer, auch nicht Privatschulvorsteher, die sämtlich Gewerbetreibende sind. Ueber Befreiung von Beamten und Lehrern s. unter II.

Abgesehen von den genannten Gruppen fallen Personen, welche eine höhere, mehr geistige, wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit ausüben, oder ihrer ganzen sozialen Stellung nach sich aus diesen Gruppen herausheben (Gemeindevorsteher, Assessoren im Privatdienst, Anstaltsärzte, Hausgeistliche, Direktoren usw.) nicht unter den Versicherungszwang. Für die Beurteilung der Frage, ob Mitglieder von Musik- oder Schauspielunternehmungen der Versicherungspflicht unterliegen, kommt es allein auf das künstlerische Gesamtgepräge des Unter-

nehmens, insbesondere darauf an, ob ein höheres Interesse der Kunst oder Wissenschaft obwaltet, oder ob es sich um eine rein gewerbliche Berufsausübung (Rauchtheater, Wirtshauskapellen u. dgl.) handelt; die Vorbildung und Leistung der einzelnen Mitglieder ist nicht maßgebend.

b) Selbständig tätige Personen, d. h. solche, welche nicht von einzelnen bestimmten Auftraggebern abhängig sind und als „Unternehmer" gelten, sind nicht versicherungspflichtig. Daher sind selbständige Dienstmänner, Scherenschleifer, Personen, die in ihrer Wohnung für andere als Schneider, Näherinnen, Plätterinnen tätig sind — anders wenn sie diese Arbeiten in den Wohnungen ihrer Kunden verrichten —, dem Versicherungszwang nicht unterworfen, obwohl sie dessen nicht weniger bedürftig wären als der Lohnarbeiterstand. Ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis kann auch bei Verwandten des AG. — mit Ausnahme des Ehegatten — bestehen, sofern sie einen regelmäßigen Arbeitsposten versehen. Ueberhaupt setzt der Begriff „Arbeiter" nicht unbedingt einen förmlichen Arbeitsvertrag voraus: die tatsächlichen Arbeits- und Abhängigkeitsverhältnisse sind maßgebend. Z. B. ist die Frau des Hausverwalters versicherungspflichtig und der Hausherr gilt als ihr AG., wenn sie die Arbeit verrichtet, für die ihr Mann angestellt ist und bezahlt wird.

c) Auch vorübergehend und unständig beschäftigte Personen (Gelegenheitsarbeiter wie Schneeschaufler, Aushilfskellner, Putz- und Waschfrauen usw.) sind grundsätzlich versicherungspflichtig. Durch Bundesratsbeschluß vom 27. Dez. 1899 sind vorübergehende Dienstleistungen von der Versicherungspflicht dann ausgenommen, wenn sie von Personen, die berufsmäßig Lohnarbeiten überhaupt nicht verrichten, nur gelegentlich oder nur nebenher und gegen ein geringfügiges Entgelt verrichtet werden (d. i. etwa ein Entgelt von unter ⅓ des ortsüblichen Tagelohns).

d) Als Lohn oder Gehalt gelten auch Naturalbezüge (freie Kost, Wohnung usw.), für welche der von der unteren Verwaltungsbehörde festgesetzte Durchschnittswert in Ansatz gebracht wird. Doch gilt eine Beschäftigung, für welche als Entgelt nur freier Unterhalt für den Arbeiter gewährt wird, nicht als versicherungspflichtig. Daraus ergibt sich die merkwürdige und unerfreuliche Folge, daß die Lehrlinge nicht versicherungspflichtig sind, welche dem Meister in Kost und Wohnung gegeben werden; wohl aber diejenigen, für welche der Meister statt der Unterkunft eine bare Vergütung zahlt.

Als Lohn rechnen auch Gewinnanteile, ebenso freiwillige Gaben, Trinkgelder, Weihnachtsgeschenke, Gratifikationen u. dgl., auf die nach der Verkehrssitte mit annähernder Sicherheit gerechnet werden kann; daher sind z. B. auch Kellner, die nur auf Trinkgelder angewiesen sind, versicherungspflichtig, der Wirt gilt als ihr AG.

e) Näheres über die oft recht schwierige Abgrenzung des Kreises der Versicherungspflichtigen enthält die Anleitung des Reichsversicherungsamtes vom 6. Dez. 1905 (Amtl. Nachrichten 1905 S. 613 fg.). Auch erteilen die unteren Verwaltungsbehörden (in Preußen bei Landkreisen der Landrat, bei Stadtkreisen der Magistrat) Auskunft. Es empfiehlt sich aber, in Zweifelsfällen eine förmliche Entscheidung der zuständigen unteren Verwaltungsbehörde über die Versicherungspflicht gemäß § 155 Invalidenversicherungsgesetz zu beantragen, weil dies der einzige Weg zu einer der Rechtskraft fähigen, endgültigen, auch für das Rentenfestsetzungsverfahren bindenden Feststellung ist.

II. Ausdehnungen und Beschränkungen der Versicherungspflicht. Durch Beschluß des Bundesrats kann der Versicherungszwang ausgedehnt werden auf:

1. selbständige Gewerbetreibende und sonstige Betriebsunternehmer, welche nicht regelmäßig wenigstens einen Lohnarbeiter beschäftigen,

2. Hausgewerbetreibende, d. h. solche Gewerbetreibende, welche in eigenen Betriebsstätten im Auftrag und für Rechnung anderer Gewerbetreibenden beschäftigt werden (von den Hausgewerbetreibenden unterscheiden sich die dem allgemeinen Versicherungszwang unterliegenden, ebenfalls in eigener Betriebsstätte tätigen „Heimarbeiter" durch ein größeres Maß persönlicher Abhängigkeit; vgl. a. d. Stichw. „Heimarbeit").

Der Bundesrat hat von seiner Befugnis zu 1 überhaupt noch keinen Gebrauch gemacht, von seiner Befugnis zu 2 nur hinsichtlich der Hausgewerbetreibenden der Tabakfabrikation und der Textilindustrie. Auch die Reichsversicherungsordnung sieht von der vielfach gewünschten gesetzlichen Ausdehnung des Versicherungszwanges auf die gesamte Hausindustrie ab.

Befreiungen von der Versicherungspflicht treten ein:

1. Kraft Gesetzes bei Beamten des Reichs, der Bundesstaaten und Kommunalverbände, sowie Lehrern und Erziehern an öffentlichen

Schulen oder Anstalten, solange sie lediglich zur Ausbildung für ihren zukünftigen Beruf beschäftigt werden, oder sofern ihnen eine Anwartschaft auf Pension im Mindestbetrag der Invalidenrente nach den Sätzen der ersten Lohnklasse gewährleistet ist; ferner bei Invalidenrentenempfängern und dauernd Erwerbsunfähigen (deren Befreiung ergibt sich aus der Erwägung, daß eine Versicherung nicht mehr weiter geführt werden kann, wenn der Versicherungsfall bereits eingetreten ist).

2. Durch Beschluß des Bundesrats bei vorübergehenden Dienstleistungen (vgl. oben B. I. c)) und Ausländern.

3. Auf Antrag im Einzelfalle bei gewissen Personenkategorieen durch Entscheidung der unteren Verwaltungsbehörde.

III. Freiwillige Versicherung. Die freiwillige Versicherung tritt in zwei verschiedenen Formen auf, der sog. Selbstversicherung und der Weiterversicherung.

1. Folgende Personen sind befugt, freiwillig in die Versicherung einzutreten, solange sie das 40. Lebensjahr nicht vollendet haben — Selbstversicherung —:

a) Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker, Handlungsgehilfen, sonstige Angestellte, Lehrer und Erzieher sowie Schiffsführer, sämtlich sofern ihr Jahresarbeitsverdienst mehr als 2000 Mk., aber nicht über 3000 Mk. beträgt;

b) Gewerbetreibende und sonstige Betriebsunternehmer, welche nicht regelmäßig mehr als zwei versicherungspflichtige Lohnarbeiter beschäftigen, sowie Hausgewerbetreibende, sämtlich soweit nicht durch Beschluß des Bundesrats die Versicherungspflicht auf sie erstreckt ist;

c) die nur „vorübergehend“ (im Sinne des unter B. I. c) genannten Bundesratsbeschlusses) und die nur gegen freien Unterhalt beschäftigten Personen.

2. Personen, welche aus einem die Versicherung begründenden Arbeitsverhältnis ausscheiden, sind befugt, die Versicherung freiwillig fortzusetzen oder zu erneuern — Weiterversicherung —. Ferner sind auch die eben unter 1 a) bis c) genannten Personen beim Ausscheiden aus dem die Berechtigung zur Selbstversicherung begründenden Verhältnis zur Weiterversicherung befugt.

Ueber die Entrichtung von Beiträgen seitens der freiwillig Versicherten wird unten das Nähere bemerkt werden. Die Bedingungen der freiwilligen Versicherung sind — schon wegen des zu jeder Rente zu leistenden Reichszuschusses von jährlich 50 Mk. — außerordentlich günstig, viel günstiger als sie irgendeine Privatversicherungsanstalt gewähren kann, und es sollte jeder Berechtigte, der nicht durch Vermögen für den Fall der Invalidität oder des Alters geschützt ist, von dieser segensreichen Einrichtung Gebrauch machen. Insbesondere sollten Handwerkergesellen, Handlungsgehilfen u. dgl., wenn sie sich selbständig machen, die bisher gezahlten Pflichtbeitrage nicht verfallen lassen, sondern die Anwartschaft auf Rente durch die mit geringen Kosten mögliche Weiterversicherung aufrechterhalten.

C. Träger der Versicherung.

Die regelmäßigen Träger der Invalidenversicherung sind die Versicherungsanstalten; daneben kann der Bundesrat unter bestimmten Voraussetzungen „Besondere Kasseneinrichtungen“ zur Durchführung der Invalidenversicherung ihrer Mitglieder an Stelle der Versicherungsanstalten zulassen, sofern sie eine gleichwertige Fürsorge gewährleisten. Diese besonderen Kasseneinrichtungen nehmen neben den Versicherungsanstalten nur einen geringen Raum ein; zurzeit sind es 11, in der Hauptsache Staatseisenbahn-Pensionskassen und Knappschaftskassen. Die Versicherungsanstalten sind nach Bestimmung der Landesregierungen für weitere Kommunalverbände ihres Bezirks — in Preußen für jede Provinz — oder für das Gebiet eines Bundesstaats oder für Teile desselben errichtet. Zurzeit bestehen 31 Versicherungsanstalten und zwar: Versicherungsanstalt Ostpreußen in Königsberg, Westpreußen in Danzig, Berlin in Berlin, Brandenburg in Berlin, Pommern in Stettin, Posen in Posen, Schlesien in Breslau, Sachsen-Anhalt in Mersburg (auch für die preußische Provinz Sachsen) Schleswig-Holstein in Kiel, Hannover in Hannover, Westfalen in Münster i. W., Hessen-Nassau in Cassel, Rheinprovinz in Düsseldorf, Oberbayern in München, Niederbayern in Landshut, Pfalz in Speyer, Oberpfalz in Regensburg, Oberfranken in Bayreuth, Mittelfranken in Ansbach, Unterfranken in Würzburg, Schwaben und Neuburg in Augsburg, Königreich Sachsen in Dresden, Württemberg in Stuttgart, Baden in Karlsruhe, Großherzogtum Hessen in Darmstadt, Mecklenburg in Schwerin, Thüringische in Weimar, Oldenburg in Oldenburg, Braunschweig in Braunschweig, Hansestädte in Lübeck, Elsaß-Lothringen in Straßburg i. E.

Die Beteiligten sind bei derjenigen Versicherungsanstalt zu versichern, in deren Bezirk sie beschäftigt werden. Die Versicherungsanstalten werden nach dem Grundsatz der Selbstverwaltung auf Grund eines Statuts

verwaltet und haben eigene Rechtspersönlichkeit. Ihre Organe sind: 1. der Vorstand, bestehend aus einem oder mehreren dazu bestellten höheren Staats- oder Kommunalbeamten und Vertretern der AG. und Versicherten, welcher die laufende Verwaltung führt; 2. der Ausschuß, bestehend aus einer größeren Zahl von Vertretern der AG. und Versicherten, welcher die Geschäftsführung überwacht. Zur Erleichterung der Durchführung ihrer Aufgaben können die Versicherungsanstalten für Teile ihrer Bezirke örtliche Rentenstellen errichten; gegenwärtig sind nur 3 Rentenstellen vorhanden.

Für die Verbindlichkeiten der Versicherungsanstalten haftet, soweit das Anstaltsvermögen nicht ausreicht, der Kommunalverband bzw. der Bundesstaat. Von den (Ende 1908) 1½ Milliarden Mk. Vermögen der Versicherungsanstalten sind gegenwärtig 675 Mill. für Wohlfahrtsbestrebungen — Darlehen zum Bau von Arbeiterwohnhäusern, für Befriedigung des landwirtschaftlichen Kreditbedürfnisses, für Kranken- und Genesungshäuser usw. — verwendet.

D. Aufbringung der Mittel.

I. Allgemeines. Die Mittel der Invalidenversicherung werden vom Reich, von den AG. und den Versicherten in der Weise aufgebracht, daß das Reich zu jeder Rente einen festen Zuschuß von jährlich 50 Mk. beisteuert, AG. und Versicherte laufende Beiträge für jede Beitragswoche entrichten und zu gleichen Teilen aufbringen. Die Beiträge sind für alle Versicherungsanstalten einheitlich so bemessen, daß sie voraussichtlich die Kapitalwerte der den Versicherungsanstalten zur Last fallenden Renten, die Beitragserstattungen und die sonstigen Aufwendungen der Versicherungsanstalten decken. Die durch das Invalidenversicherungsgesetz festgelegten Beitragssätze gelten bis zum 31. Dez. 1910 und unterliegen alle 10 Jahre einer Nachprüfung und ev. Berichtigung durch den Bundesrat mit Zustimmung des Reichstages.

Zur Vermeidung einer allzu weit auseinandergehenden finanziellen Entwicklung der einzelnen Versicherungsanstalten ist bestimmt, daß ein Teil ihrer Leistungen von ihnen allen gemeinsam aufzubringen ist — sog. Gemeinlast im Gegensatz zur Sonderlast. Zur Deckung der Gemeinlast werden in jeder Versicherungsanstalt $^4/_{10}$ der Beiträge buchmäßig ausgeschieden — Gemeinvermögen.

II. Höhe der Beiträge. Die zurzeit geltenden für die Rentenhöhe maßgebenden wöchentlichen Beitragssätze sind nach Lohnklassen abgestuft und betragen: in Lohnklasse I 14 Pf., in II 20 Pf., in III 24 Pf., in IV 30 Pf., in V 36 Pf. Die Lohnklassen werden nach der Höhe des Jahresarbeitsverdienstes so gebildet, daß Klasse I die Jahresarbeitsverdienste bis zu 350 Mk., II von mehr als 350 bis 550 Mk., III von mehr als 550 bis 850 Mk., IV von mehr als 850 bis 1150 Mk., V von über 1150 Mk. umfaßt. Daß es für alle Einkommen über 1150 Mk. nur die eine V. Lohnklasse gibt, ist eine offenbare Unzulänglichkeit. Für die Zugehörigkeit der Versicherten zu den Lohnklassen ist in der Regel — mit einigen Abweichungen — nicht die Höhe des tatsächlichen Jahresarbeitsverdienstes, sondern ein Durchschnittsbetrag maßgebend, und zwar für die Mitglieder von Krankenkassen der 300 fache Betrag des für ihre Krankenkassenbeiträge maßgebenden durchschnittlichen Tagelohns, für die in der Land- und Forstwirtschaft Beschäftigten der behördlich festgesetzte durchschnittliche Jahresarbeitsverdienst usw., im übrigen der 300 fache Betrag des ortsüblichen Tagelohns. Sofern jedoch im voraus für Wochen, Monate, Vierteljahre oder Jahre eine feste bare Vergütung vereinbart und diese höher als der nach vorstehendem maßgebende Durchschnittsbetrag ist, so ist diese Vergütung zugrunde zu legen. Der Versicherte kann die Versicherung in einer höheren als der ihm an sich zukommenden Lohnklasse beanspruchen, trägt aber dann den Mehrbetrag allein, wenn nicht der AG. sich freiwillig zur anteiligen Uebernahme bereit findet. Bei der Selbstversicherung und Weiterversicherung ist die Wahl der Lohnklasse freigegeben.

III. Beitragsentrichtung; Klebemarken. Beiträge sind zu entrichten für jede von Montag zu Sonntag zu rechnende Woche, in welcher der Versicherte in einem die Versicherungspflicht begründenden Arbeitsverhältnis — wenn auch nur an einem Tage — gestanden hat (Beitragswoche). Freiwillig Versicherte können für jede Woche Beiträge entrichten. Beiträge brauchen nicht entrichtet zu werden für die Dauer der als Beitragswochen anzurechnenden Krankheits- und Militärdienstzeiten. Weder Pflichtbeiträge noch freiwillige Beiträge dürfen entrichtet werden für die Zeit nach Eintritt der dauernden oder mehr als 26 wöchigen ununterbrochenen, wenn auch vorübergehenden Erwerbsunfähigkeit; die für solche Zeiten entrichteten Beiträge sind ungültig. Zum Zwecke der Erhebung der Beiträge werden von jeder Versicherungsanstalt für die einzelnen Lohnklassen verschiedenfarbige M a r k e n (für 1, 2 und 13 Wochen) mit der Be-

zeichnung ihres Geldwertes ausgegeben. Diese Marken sind bei allen Postanstalten käuflich. Die Entrichtung des Beitrags erfolgt durch Einkleben einer Marke der örtlich zuständigen Versicherungsanstalt in die Quittungskarte des Versicherten. Die Ausstellung und der Umtausch der Quittungskarten, der Ersatz verlorener, unbrauchbar gewordener oder zerstörter Quittungskarten durch neue erfolgt unentgeltlich durch die von der Landeszentralbehörde bezeichneten Stellen (Polizei- oder Gemeindebehörden, Polizeireviere usw.). Die Eintragung eines Urteils über die Führung oder die Leistungen des Versicherten sowie sonstiger zu seiner Kennzeichnung geeigneter Vermerke (etwa über politische Zugehörigkeit) ist unzulässig und strafbar. Quittungskarten sind öffentliche Urkunden. Der Versicherte selbst oder der AG. dürfen Aenderungen in der bei Ausstellung der Quittungskarte gemachten Eintragung nicht vornehmen, etwaige Fehler in der Eintragung sind durch die vorhin bezeichneten Behörden berichtigen zu lassen. Sind unrichtige Marken eingeklebt, so kann eine Berichtigung durch die mit der Kontrolle betrauten Organe (untere Verwaltungsbehörde usw.) stattfinden. Die Herausgabe der Karte an den Versicherten darf durch den AG. unter keinen Umständen verweigert werden — bei Zuwiderhandlungen greift die Polizei ein —, insbesondere geben Schadensersatzansprüche des AG. gegen den Versicherten, mögen sie auch noch so begründet sein, keine Befugnis zur Zurückhaltung; die Zurückhaltung ist strafbar und macht schadensersatzpflichtig. Die eingeklebten Marken sind zu entwerten; die Entwertung erfolgt in der Weise, daß auf der einzelnen Marke mit Tinte oder einem ähnlichen festhaltenden Farbstoffe der Entwertungstag in Ziffern (z. B. 28. 4. 10.) angegeben wird. Die Karten werden fortlaufend numeriert und erhalten sämtlich den Namen der Versicherungsanstalt, die auf der ersten Karte verzeichnet und vom Gesetz mit der Aufbewahrung aller Karten dieses Versicherten beauftragt ist. Die vollgeklebte Karte wird umgetauscht bei derselben Stelle, die zur Ausstellung der neuen Karte berufen ist. Ueber die Zahl der in ihr verwandten Marken und bescheinigten Ersatztatsachen (Krankheiten und Militärzeiten) wird eine sog. Aufrechnungsbescheinigung ausgestellt, diese Bescheinigungen sind von den Versicherten sorgfältig aufzubewahren, da von ihnen unter Umständen die Gewährung der Renten abhängt. Nach dem Wortlaut des Gesetzes muß die Karte zur Vermeidung der Ungültigkeit spätestens zwei Jahre nach dem Ausstellungstag umgetauscht werden; nach der allgemeinen Auslegung, die diese Bestimmung gefunden hat, ist von Ungültigkeit der Karte und der darin enthaltenen Beiträge keine Rede mehr; der verspätete Umtausch hat nur die Wirkung, daß die veraltete Quittungskarte keine Beweiskraft mehr hat und der Versicherte auf Verlangen besonders nachweisen muß, daß die dort eingeklebten Marken ordnungsmäßig entrichtet worden sind.

IV. Pflichten des AG. Das Gesetz sieht als Regel das Kleben der Marken seitens des AG. vor. Abweichend davon kann durch die Landeszentralbehörden das sog. Einzugsverfahren durch Einzugs- und Hebestellen angeordnet werden. Die Einzugsstellen ziehen die Beiträge für alle versicherungspflichtigen Personen ein und haben dann ihrerseits die den eingezogenen Beträgen entsprechenden Marken in die Quittungskarten einzukleben. Das Einzugsverfahren nimmt dem AG. verantwortungsvolle und oft unerwünschte Arbeit ab, hat aber u. a. den Nachteil, einen kostspieligen Verwaltungsapparat zu erfordern. Es ist bis jetzt eingeführt im Kgr. Sachsen und Württemberg, in Baden und Hessen, den meisten thüringischen Staaten und den Hansestädten.

Wo das Einzugsverfahren nicht besteht, ist der AG. für die ordnungsmäßige Leistung der Pflichtbeiträge in ganzer Höhe — einschließlich des Anteils des Versicherten — verantwortlich und haftbar. Bei Säumnis macht er sich strafbar und setzt sich außerdem — sofern die nachträgliche Markenentrichtung ausgeschlossen ist — der Gefahr der Schadensersatzpflicht aus. Aber auch dem Versicherten ist dringend anzuraten, seinerseits für ordnungsmäßige Entrichtung der Beiträge besorgt zu sein, weil sonst unter Umständen die Anwartschaft nicht erfüllt wird oder wieder erlischt und er so um seine Rente kommen kann (vgl. unten V). Die Beiträge werden vom AG. vorgelegt mit der Maßgabe, daß er berechtigt ist, die Hälfte des Markenwerts bei der nächsten oder übernächsten Lohnzahlung den Versicherten vom Lohn abzuziehen; jede andere Art des Wiedereinziehens vom Versicherten ist verboten. Die Entrichtung der Beiträge hat in der Regel bei jeder Lohnzahlung zu erfolgen und geschieht in der Weise, daß der AG. die entsprechende Marke in die Quittungskarte einklebt. Allerdings kann der Versicherte die Beitragsleistung an Stelle des AG. übernehmen und hat dann Anspruch auf Ersatz des Arbeitgeberanteils. Häufig aber führt es zu Unzuträglichkeiten, wenn der AG. die Marken

oder das Geld zu deren Beschaffung dem Versicherten gibt, damit dieser die Marke selbst einklebe; dadurch befreit sich der AG. nicht von seiner Verpflichtung und muß, wenn der Versicherte die Marken nicht geklebt hat, auf seine Kosten neue Marken beschaffen und einkleben. Hat ein AN. keine Quittungskarte oder will er sie nicht vorzeigen oder behauptet er, nicht versicherungspflichtig zu sein, so wird dadurch der AG. nicht von der Pflicht befreit, für richtige Markenverwendung zu sorgen; er muß dann den Versicherten zur Vorlegung der Quittungskarte durch die Polizeibehörde zwingen, nötigenfalls die Ausstellung einer Quittungskarte für ihn bei der Polizei- oder Gemeindebehörde beantragen, in Zweifelsfällen eine Entscheidung der „Unteren Verwaltungsbehörde“ über die Versicherungspflicht (vgl. B. I. am Ende) herbeiführen. Marken sind auch für Wochen, an denen nur an einem Tage gearbeitet wurde, und zwar auch für sog. unständige Arbeiter (Wasch- und Putzfrauen, Aushilfskellner u. dgl.) zu verwenden; gerade bei diesen der sozialen Fürsorge besonders bedürftigen Arbeitern liegt die Markenverwendung noch sehr im Argen (inwieweit diese unständigen Arbeiter ausnahmsweise von der Versicherungspflicht befreit sind, darüber s. oben unter B. I. d). Findet die Beschäftigung nicht während der ganzen Woche bei demselben AG. statt, so ist von demjenigen AG., welcher den Versicherten zuerst in der Woche beschäftigt, der volle Wochenbeitrag zu entrichten. Ist dieser Verpflichtung nicht genügt und hat der Versicherte den Beitrag nicht selbst entrichtet, so hat der AG., welcher den Versicherten weiter in der Woche beschäftigt, den Wochenbeitrag zu entrichten; doch steht ihm gegen den zuerst Verpflichteten Anspruch auf Ersatz zu.

V. Nachträgliche Entrichtung von Beiträgen und Erlöschen der Anwartschaft. Für die Nachentrichtung von Beiträgen zieht das Gesetz verhältnismäßig enge Grenzen. Die nachträgliche Entrichtung von Beiträgen für eine versicherungspflichtige Beschäftigung ist nach Ablauf von 2 Jahren, sofern aber die Beitragsleistung wegen verspäteter Feststellung der Versicherungspflicht oder aus anderen Gründen ohne Verschulden beider Beteiligten unterblieben ist, nach Ablauf von 4 Jahren seit der Fälligkeit unzulässig. Freiwillige Beiträge und Beiträge einer höheren als der maßgebenden Lohnklasse dürfen für eine länger als 1 Jahr zurückliegende Zeit sowie nach eingetretener Erwerbsunfähigkeit nachträglich oder für die fernere Dauer der Erwerbsunfähigkeit nicht entrichtet werden. Nachentrichtung von Pflichtbeiträgen ist in den hier gegebenen Grenzen nicht nur erlaubt, sondern der AG. wird auch zwangsweise zur Nachentrichtung angehalten; seine Beitragspflicht verjährt erst in 2 Jahren. Pflichtbeiträge können auch noch nach Eintritt der Erwerbsunfähigkeit für früher liegende Zeiten nachentrichtet werden; ungültig sind aber Pflichtbeiträge, die für die fernere nach Eintritt der dauernden Invalidität oder nach 26 wöchiger ununterbrochener Erwerbsunfähigkeit liegende Zeit entrichtet werden. Ungültig sind ferner Beiträge, die für Zeiten entrichtet oder nachentrichtet werden, in denen weder ein versicherungspflichtiges Verhältnis noch das Recht zur „Freiwilligen Versicherung“ gegeben ist. Mehr Marken, als in ein Kalenderjahr Beitragswochen entfallen (in der Regel 52) dürfen nicht beigebracht werden. Zu viel entrichtete Beiträge sind auf Antrag von der zuständigen Versicherungsanstalt nach Vernichtung der eingeklebten Marken und Berichtigung der Aufrechnungsbescheinigungen an den AG. und Versicherten zurückzuzahlen, welcher die Aufwendung gemacht hat.

Die ordnungsmäßige Entrichtung von Beiträgen ist um deswillen für den Versicherten von ganz außerordentlicher Wichtigkeit, weil das Invalidenversicherungsgesetz einerseits eine bestimmte Gesamtzahl von Beiträgen fordert zur Erfüllung der Anwartschaft auf seine Leistungen und weil andererseits fortlaufend innerhalb gewisser Zeitspannen eine Mindestzahl von Beiträgen verlangt wird zur Vermeidung des Erlöschens der Anwartschaft. Gar mancher ist schon um seine Rente gekommen, weil er in gesunden Tagen sich um die Beitragsleistung nicht gekümmert hat und es dann, als die Invalidität eintrat, zur Nachentrichtung zu spät war. Die aus der Versicherungspflicht sich ergebende Anwartschaft erlischt, wenn während zweier Jahre nach dem auf der Quittungskarte verzeichneten Ausstellungstag ein die Versicherungspflicht begründendes Arbeits- oder Dienstverhältnis, auf Grund dessen Beiträge geleistet sind, oder die Weiterversicherung nicht oder in weniger als insgesamt 20 Beitragswochen bestanden hat. Der Beitragswoche, im Sinne dieser Bestimmung, werden gleich geachtet die Zeiten, welche nach besonderer gesetzlicher Bestimmung als Beitragszeiten angerechnet werden, ohne daß Beiträge zu entrichten sind, — das sind Krankheits-, Wochenbetts- und Militärdienstzeiten (s. unten E I 2). Bei der Selbst-

versicherung und ihrer Fortsetzung müssen zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft während der vorhin bezeichneten Frist mindestens 40 Beiträge entrichtet werden. Die Anwartschaft lebt wieder auf und die früheren wirkungslos gewordenen Beiträge erlangen wieder Kraft, sobald durch Wiedereintreten in eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder durch freiwillige Beitragsleistung das Versicherungsverhältnis wieder erneuert und danach eine Wartezeit von 200 Wochen zurückgelegt ist.

E. Leistungen der Versicherungsanstalten.

Gegenstand der Versicherung ist der Anspruch auf Gewährung einer Rente für den Fall der Erwerbsunfähigkeit oder des Alters, Invaliden- oder Altersrente. Außerdem gestattet die Invalidenversicherung in gewissen Fällen die Rückerstattung von Beiträgen und als freiwillige Leistung die Gewährung eines Heilverfahrens.

I. Invalidenrente. Zur Erlangung einer Invalidenrente ist außer der Zurücklegung der vorgeschriebenen Wartezeit und der Leistung von Beiträgen erforderlich der Nachweis der Erwerbsunfähigkeit.

1. Erwerbsunfähigkeit. Invalidenrente (sog. Dauerrente) erhält ohne Rücksicht auf das Lebensalter derjenige Versicherte, welcher im Sinne des § 5 Abs. 4 des Gesetzes dauernd erwerbsunfähig ist. Invalidenrente (sog. Krankenrente) erhält auch derjenige nicht dauernd Erwerbsunfähige, welcher während 26 Wochen ununterbrochen erwerbsunfähig gewesen ist, für die weitere Dauer seiner Erwerbsunfähigkeit. Erwerbsunfähig im Sinne des § 5 Abs. 4 des Gesetzes sind „Personen, deren Erwerbsfähigkeit infolge von Alter, Krankheit oder anderer Gebrechen dauernd auf weniger als ein Drittel herabgesetzt ist. Dies ist dann anzunehmen, wenn sie nicht mehr imstande sind, durch eine ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit, die ihnen unter billiger Berücksichtigung ihrer Ausbildung und ihres bisherigen Berufes zugemutet werden kann, ein Drittel desjenigen zu erwerben, was körperlich und geistig gesunde Personen derselben Art mit ähnlicher Ausbildung in derselben Gegend durch Arbeit zu verdienen pflegen".

a) Bei Bestimmung des Verdienstdrittels, das nicht überschritten werden darf, kommt es im allgemeinen auf den Durchschnittsverdienst der Berufsgenossen — in Ermangelung eines solchen auf den ortsüblichen Tagelohn — an. Dagegen sieht das Gesetz hinsichtlich der Frage, ob der Versicherte das fragliche Drittel noch verdienen kann, von seinen bisherigen Berufsverhältnissen ab, berücksichtigt jede Tätigkeit, die nach Vorbildung und Fähigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkte noch von ihm verlangt werden kann, und mutet ihm unter Umständen einen Berufswechsel und sogar Wohnsitzwechsel zu. Der Begriff der Invalidität deckt sich also nicht mit Berufsinvalidität. Maßgebend ist die Fähigkeit, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkte ohne Schädigung der Gesundheit das Drittel zu verdienen. Der etwaige Mangel an Arbeitsgelegenheit und schlechte Lage des Arbeitsmarktes kommen nicht in Betracht; die Invalidenversicherung soll nicht als Versicherung gegen Arbeitslosigkeit dienen. Andererseits bedingt die Unfähigkeit, den Grenzbetrag zu verdienen, die Gewährung der Invalidenrente auch dann, wenn der Versicherte tatsächlich, sei es infolge besonders günstiger Umstände der einzelnen Stelle, besonderen Wohlwollens des AG. u. dgl. mehr als das Drittel erhält.

Teilrenten werden nicht gewährt; das Gesetz kennt nur die eine Stufe der Erwerbsunfähigkeit.

b) Schwierigkeiten macht oft die Festsetzung des Eintritts der Invalidität und damit des Beginns des Rentenbezugs; in Zweifelsfällen wird der Tag der Antragstellung als der maßgebende angenommen. Jedenfalls wird für Zeiten, die länger als ein Jahr hinter dem Tage des Eingangs des Antrags zurückliegen, Rente nicht gewährt. Anspruch auf die eigentliche Invalidenrente (sog. Dauerrente) ist erst dann gegeben, wenn eine bestimmte Hoffnung auf wesentliche Besserung in absehbarer Zeit ausgeschlossen ist; daneben können die Leistungen der Krankenversicherung bezogen werden. Die den vorübergehend erwerbsunfähigen Personen zustehende Invalidenrente (sog. Krankenrente) benutzt die Krankenversicherung als Vorstufe und setzt da ein, wo die Leistungen der Krankenversicherung im allgemeinen aufhören, nämlich mit Ablauf der 26. Woche. Allerdings beginnt die Krankenrente auch bei nicht gegen Krankheit versicherten Personen erst mit Ablauf des halben Jahres, so daß, da der Kreis der Versicherten für die beiden Versicherungszweige zurzeit noch nicht gleichmäßig abgegrenzt ist, bei manchen Personenkategorieen eine Lücke entsteht.

c) Die Entstehungsursache der Erwerbsunfähigkeit — Krankheit, Unfall, Verletzung durch eigene oder fremde Schuld usw. — ist im allgemeinen für die Rentenbewilligung ohne Einfluß. Doch steht dem Versicherten ein Anspruch auf Rente nicht zu, wenn er

die Erwerbsunfähigkeit vorsätzlich (durch absichtliche Selbstverstümmlung usw.) herbeigeführt hat. Ist die Erwerbsunfähigkeit Folge eines nach den Unfallversicherungsgesetzen zu entschädigenden Betriebsunfalls — dies ist dann der Fall, wenn durch den Unfall mehr als $^2/_3$ der normalen Erwerbsfähigkeit zerstört worden ist — so begründet sie den Anspruch auf Invalidenrente nur insoweit, als die zu gewährende Invalidenrente die gewährte Unfallrente übersteigt. Doch ist auf Verlangen in diesen Fällen die Invalidenrente festzusetzen und vorschußweise — mit dem Vorbehalt der Erstattung aus der Unfallrente — zu bezahlen.

2. Wartezeit. Die Wartezeit beträgt bei der Invalidenrente, wenn mindestens 100 Beiträge auf Grund der Versicherungspflicht geleistet worden sind, 200 Beitragswochen, anderenfalls 500 Beitragswochen. Die für die freiwillige Versicherung geleisteten Beiträge kommen auf die Wartezeit für die Invalidenrente nur dann zur Anrechnung, wenn mindestens 100 Beiträge auf Grund eines die Versicherungspflicht oder die Berechtigung zur Selbstversicherung begründenden Verhältnisses geleistet sind. Ueber „Beitragswoche“ siehe oben unter D. III., über freiwillige Versicherung oben unter B. III. Als Beitragswochen werden, ohne daß Beiträge entrichtet zu werden brauchen, bei Pflichtversicherten — nicht bei freiwillig Versicherten — diejenigen vollen Wochen in Anrechnung gebracht, während deren der Versicherte behufs Erfüllung der Wehrpflicht bei Heer oder Marine gedient hat, oder durch eine mit Erwerbsunfähigkeit verbundene Krankheit an der Fortsetzung seiner Berufstätigkeit verhindert gewesen ist. Genesungszeit und Wochenbett — letzteres bis zur Dauer von 6 Wochen — gelten als Krankheit; doch werden Krankheitswochen insgesamt nur bis zur Dauer eines Jahres angerechnet. Die kürzere Wartezeit von 200 Beitragswochen, welche schon jetzt die normale ist, hat zur Folge, daß, da die Beitragsleistung mit dem vollendeten 16. Lebensjahr beginnt, der deutsche Berufsarbeiter in der Regel vom 20. Lebensjahre ab Invalidenrente erhalten kann.

Ueber Erlöschen der Anwartschaft vgl. oben D. V.

3. Höhe und Natur der Rente. a) Die Höhe der Invalidenrente, die im Jahresbetrag berechnet wird, ist von Zahl und Höhe der geleisteten Beiträge abhängig. Die Invalidenrente besteht aus dem feststehenden jährlichen Reichszuschuß von 50 Mk. und dem von den Versicherungsanstalten aufzubringenden Teil, der sich aus Grundbetrag und Steigerungssätzen errechnet. Der Grundbetrag beläuft sich für die einzelnen Lohnklassen (s. oben D. II.) auf 60, 70, 80, 90 und 100 Mk. Der Steigerungssatz beträgt für jede Beitragswoche in Lohnklasse I 3 Pfg., II 6 Pfg., III 8 Pfg., IV 10 Pfg., V 12 Pfg. Die Höhe der Rente beträgt nach Ablauf der Wartezeit von 200 Beitragswochen, also in ihrem Mindestbetrage jährlich in Lohnklasse I 116 Mk., in II 126 Mk., in III 134 Mk., in IV 142 Mk., in V 150 Mk. und nach einer Beitragsleistung von 2500 Beitragswochen (nach Ablauf von ca. 50 Jahren) in Lohnklasse I 185 Mk., in II 270 Mk., in III 330 Mk., in IV 390 Mk., in V 450 Mk. Aus der Art der Rentenberechnung ergibt sich, daß die freiwillige Verwendung von Marken einer höheren als der an sich zuständigen Lohnklasse, die den Versicherten jederzeit freisteht, eine ganz außerordentliche Rentabilität bietet. Diese höhere Beitragsleistung muß um so mehr empfohlen werden, als die Renten an sich recht niedrig bemessen sind. Der Durchschnitt der Invalidenrenten betrug bei den Versicherungsanstalten 1909 (bis zu welcher Zeit seit Einführung der Versicherung — 1891 — höchstens 950 Marken geklebt sein können) rund 163 Mk.; doch wird der Durchschnittsbetrag sich mit den Jahren bis zum sog. „Beharrungszustand“ immer mehr steigern. Auch ist zu berücksichtigen, daß den Rentnern in den allermeisten Fällen noch ein manchmal nicht geringer Rest von Arbeitskraft verblieben ist und oft andere Einkünfte mit der Rente zusammentreffen. Jedenfalls wird den Versicherten im Verhältnis zu seinem Beitrag außerordentlich viel geboten; es ist z. B. der Betrag der jährlichen Invalidenrente in der II. Lohnklasse schon bei Ablauf der Wartezeit von 200 Wochen über 6 mal so hoch als die Summe aller durch den Versicherten selbst gezahlten Beiträge.

Die Auszahlung der Renten erfolgt monatlich im voraus durch die Postanstalten.

b) Tritt in den körperlichen Verhältnissen des Rentenempfängers eine derartige Veränderung ein, daß er zum Erwerb des Verdienstdrittels wieder fähig erscheint, so kann ihm die Rente wieder entzogen werden, auch wenn sie ihm als Dauerrente bewilligt worden ist. Alsdann ist mit dem Markenkleben wieder zu beginnen, damit die Anwartschaft auf spätere neue Rente nicht verloren geht.

c) Das Recht auf Bezug der Rente ruht, d. h. die Rente fällt weg:

aa) für Personen, welche auf Grund der

reichsgesetzlichen Unfallversicherung eine Unfallrente beziehen, solange und soweit die Unfallrente unter Hinzurechnung der ihnen zugesprochenen Invalidenrente den 7½ fachen Grundbetrag der letzteren übersteigt (über den Fall, daß die Erwerbsunfähigkeit durch den Betriebsunfall verursacht ist, s. oben unter E. I. 1 c);

bb) für ruhegehaltsberechtigte Beamten u. dgl., solange und soweit ihre Pensionen, Wartegelder oder ähnlichen Bezüge unter Hinzurechnung der Invalidenrente den unter aa) bezeichneten Höchstbetrag übersteigen (die Reichsversicherungsordnung sieht in diesem Falle vom Ruhen der Rente ab);

cc) solange der Berechtigte eine längere Freiheitsstrafe verbüßt;

dd) solange er seinen gewöhnlichen Aufenthalt nicht im Inland hat.

d) Die Rentenansprüche sind gegen Zugriff von Gläubigern in weitgehendem Maße geschützt und ebenso auch der eigenen Verfügung des Berechtigten durch Uebertragung oder Verpfändung entzogen. Doch haben Gemeinden und Armenverbände — deren gesetzliche Pflicht zur Gewährung von Unterstützung an Hilfsbedürftige durch das Invalidenversicherungsgesetz nicht berührt wird, — wenn sie solche Unterstützung leisten, Anspruch auf Ersatz durch Ueberweisung von Rentenbeträgen.

II. Altersrente. Altersrente erhält ohne Rücksicht auf Vorhandensein von Erwerbsunfähigkeit derjenige, welcher das 70. Lebensjahr vollendet und eine Wartezeit von mindestens 1200 Beitragswochen zurückgelegt hat. Für die Uebergangszeit ist die Wartezeit insofern erleichtert, als bei Versicherten, welche zur Zeit des Inkrafttretens der Versicherungspflicht das 40. Lebensjahr vollendet hatten, auf die Wartezeit für die Altersrente für jedes volle Jahr, um welches ihr Lebensalter zu diesem Zeitpunkt das vollendete 40. Jahr überschritt, 40 Wochen angerechnet werden. Ein Versicherter, welcher die Voraussetzungen für die Gewährung sowohl der Invalidenrente als auch der Altersrente erfüllt, hat nur Anspruch auf Zahlung der einen von beiden, und zwar der höheren Rente.

Auf die Altersrenten, deren praktische Bedeutung, wie schon erwähnt, hinter der der Invalidenrenten immer mehr zurücktritt, findet ein Teil der vorstehend über die Invalidenrente gemachten Bemerkungen entsprechende Anwendung.

III. Beitragserstattung. In gewissen Fällen, in denen entweder die Sicherung durch die Rente als entbehrlich oder der Rentenbezug als ausgeschlossen erscheint, hat das Gesetz die auf Antrag erfolgende Erstattung der Hälfte der Beiträge, welche für Versicherte tatsächlich geleistet worden sind, vorgesehen. Ein derartiger Erstattungsanspruch steht zu:

1. weiblichen Personen, wenn sie sich verheiraten und den Anspruch vor Ablauf eines Jahres nach dem Tage der Verheiratung geltend machen;

2. beim Tode eines männlichen Versicherten, dem noch keine Rente zugebilligt ist, der hinterlassenen Witwe oder, falls eine solche nicht vorhanden, den ehelichen Kindern unter 15 Jahren; ebenso beim Tode einer weiblichen Versicherten den hinterlassenen vaterlosen Kindern unter 15 Jahren, unter Umständen dem Witwer;

3. dem infolge Betriebsunfalls dauernd erwerbsunfähigen Versicherten, welchem nach dem oben unter E. I. 1 c) Gesagten ein Anspruch auf Invalidenrente nicht zusteht.

Die Beitragserstattung ist in allen Fällen davon abhängig, daß mindestens 200 Beitragswochen vorliegen. Die Einrichtung der Beitragserstattung hat in den Fällen zu 1 und 3 gewichtige Bedenken gegen sich. Insbesondere wird immer dann den antragstellenden Frauen von ihrem Vorhaben abzuraten sein, wenn sie auch nach ihrer Verheiratung darauf angewiesen sind oder doch in die Lage kommen können, Lohnarbeit zu verrichten; in solchem Falle würden sie dann doch wieder versicherungspflichtig werden, müßten aber wieder eine neue volle Wartezeit zur Wiedererlangung der Rentenanwartschaft zurücklegen.

Der Entwurf der Reichsversicherungsordnung beseitigt diese ganze Einrichtung.

IV. Heilverfahren. Ist ein Versicherter dergestalt erkrankt, daß als Folge der Krankheit Erwerbsunfähigkeit zu besorgen ist, welche einen Anspruch auf Invalidenrente begründet, so ist die Versicherungsanstalt befugt, zur Abwendung dieses Nachteils ein Heilverfahren in dem ihr geeignet scheinenden Umfang eintreten zu lassen. Auch bei einem Invalidenrentenempfänger kann ein Heilverfahren eingeleitet werden, wenn dadurch die Wiedererlangung der Erwerbsunfähigkeit zu erwarten ist. Für die Uebernahme des Heilverfahrens ist weder ein versicherungspflichtiges Verhältnis noch Erfüllung der Wartezeit erforderlich, wenn auch in der Regel eine Mindestzahl von Beitragsmarken von den Versicherungsanstalten verlangt wird. Eine Verpflichtung zur Uebernahme des Heilverfahrens besteht nicht, und dieses kann deshalb auch nicht im Klage- oder Beschwerdewege erzwungen werden. Doch

führen die Versicherungsanstalten schon ihre eigenen auf Verminderung der Rentenlast gerichteten Interessen zur ausgiebigsten Anwendung dieser Befugnis. Tatsächlich machen sie von der Heilbehandlung in einem früher nicht geahnten und immer mehr steigenden Maße Gebrauch und sind dadurch geradezu ,,die Grundpfeiler aller auf die Hebung der Volksgesundheit gerichteten Bestrebungen", namentlich auf dem Gebiet der Lungentuberkulose geworden. Das Heilverfahren kann in ärztlicher ambulatorischer Behandlung, in der Gewährung von Mitteln zu künstlichem Zahnersatz, künstlichen Gliedern usw., in der Unterbringung in einem Krankenhaus, Lungenheilstätte, Bad, Genesungsheim, Trinkerheilanstalt usw. bestehen. Während des Heilverfahrens ist für solche Angehörige des Versicherten, deren Unterhalt er bisher aus seinem Arbeitsverdienst bestritten hat, eine Angehörigenrente — gewöhnlich in halber Höhe des maßgebenden Krankengeldes — zu bezahlen und zwar auch dann, wenn er der Krankenversicherung nicht unterliegt. Entzieht sich der Versicherte ohne triftigen Grund der Heilbehandlung und vereitelt er dadurch die Abwendung der Erwerbsunfähigkeit, so kann ihm die Invalidenrente auf Zeit ganz oder teilweise versagt werden.

Im Jahre 1907 haben rund 74 000 Personen, darunter 32 500 an Lungentuberkulose Leidende, Heilbehandlung erfahren. Die Aufwendungen hierfür betrugen 8 % der Beitragseinnahmen. Gegen 50 % aller Heilverfahren pflegen sich als Dauererfolge darzustellen.

F. Das Verfahren.

Der Antrag auf Bewilligung einer Rente ist bei der für den Wohn- oder Beschäftigungsort zuständigen unteren Verwaltungsbehörde — in Preußen Landratsamt, in Städten mit mehr als 10 000 Einwohnern Gemeindebehörde (Magistrat) — unter Einreichung der zur Begründung dienenden Beweisstücke, insbesondere der letzten Quittungskarte und für die Invalidenrente eines die Erwerbsunfähigkeit bescheinigenden ärztlichen Zeugnisses anzubringen; übrigens ist in fast allen Bundesstaaten auch der Gemeindevorstand zur Entgegennahme des Antrags zuständig. Die untere Verwaltungsbehörde hat die zur Klarstellung des Sachverhalts erforderlichen Erhebungen anzustellen und demnächst den Rentenantrag mit ihrer gutachtlichen Aeußerung an den Vorstand der für ihren Bezirk zuständigen Versicherungsanstalt zur Entscheidung zu übersenden. Zweifelhafte Fälle (in Preußen neuerdings alle Fälle) sind von der unteren Verwaltungsbehörde in mündlicher Verhandlung unter Zuziehung je eines Vertreters der AG. und der Versicherten zu erörtern und zu begutachten. Der Rentenbewerber erhält Nachricht von der mündlichen Verhandlung und kann seine Rechte im Termine wahrnehmen. Alsdann hat der Vorstand der Versicherungsanstalt dem Antragsteller einen schriftlichen Bescheid zu erteilen, aus welchem im Falle der Anerkennung des Anspruchs Beginn, Höhe und Berechnung der Rente, im Falle der Ablehnung deren Gründe und die Rechtsmittelbelehrung zu ersehen sind. Dieser Bescheid wird rechtskräftig, wenn er nicht mit der Berufung angefochten wird. Die Wiederholung eines endgültig abgelehnten Rentenantrages ist vor Ablauf eines Jahres außer beim Vorliegen besonderer Umstände unzulässig.

Rentenbescheide wie auch Rentenentziehungsbescheide können mit Berufung an das zuständige Schiedsgericht für Arbeiterversicherung innerhalb eines Monats nach Zustellung angefochten werden. Die Berufung kann schriftlich oder zu Protokoll des Schiedsgerichts oder der unteren Verwaltungsbehörde oder jeder anderen zur Annahme bereiten Behörde erfolgen. Das Schiedsgericht — in Preußen ist für jeden Regierungsbezirk je eines bestellt — entscheidet in der Besetzung mit einem beamteten Vorsitzenden und je zwei aus Wahlen hervorgegangenen Vertretern von AG. und Versicherten. Das Verfahren ist einfach und kostenfrei; der Beschwerdeführer ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, im Termine zu erscheinen. Gegen die Entscheidungen der Schiedsgerichte ist das Rechtsmittel der Revision an das Reichsversicherungsamt gegeben. Frist und Form der Revision entsprechen denen der Berufung. Doch kann die Revision nur darauf gestützt werden, daß die angefochtene Entscheidung auf unrichtiger Rechtsanwendung oder auf einem Verstoß gegen den klaren Inhalt der Akten oder auf wesentlichen Mängeln des Verfahrens beruht.[1])

Streitigkeiten, welche außerhalb eines Rentenverfahrens über Versicherungspflicht oder Versicherungsrecht und Beitragsentrichtung entstehen, werden von der unteren Verwaltungsbehörde, vorbehaltlich der Be-

[1]) Die Revision unterscheidet sich durch diese — dem gemeinen Manne kaum verständliche — Beschränkung wesentlich von dem in Unfallsachen gegebenen Rechtsmittel des Rekurses, welches auch bei unrichtiger Beurteilung tatsächlicher Verhältnisse eingelegt werden kann.

schwerde an die höhere Verwaltungsbehörde entschieden (vgl. oben B. I. am Ende).

Die Aufsicht über die Versicherungsanstalten führt das Reichsversicherungsamt (vgl. auch das Stichw. „Versicherungsbehörden“).

G. Reichsversicherungsordnung.

Der Entwurf der Reichsversicherungsordnung drückt dem Aufbau der Invalidenversicherung — abgesehen von der Zufügung der Witwen- und Waisenversicherung, über die unter dem Stichworte „Hinterbliebenenfürsorge“ das Nötige bemerkt ist — nur geringe Aenderungen auf. Nur unbedeutend erweitert ist der Kreis der versicherungspflichtigen Personen, da neu nur einbezogen sind Apotheker-Gehilfen und -Lehrlinge, ferner Bühnen- und Orchestermitglieder ohne Rücksicht auf den Kunstwert ihrer Leistungen, sämtlich bei einem Jahresarbeitsverdienst von nicht mehr als 2000 Mk. Die vielfach geforderte Herabsetzung der Altersgrenze für die Altersrente vom 70. auf das 65. Lebensjahr und die Gewährung von Rente schon bei Halbinvalidität ist mit Rücksicht auf die Kostenfrage abgelehnt. Dagegen ist eine erfreuliche Neuerung die Möglichkeit der Höherversicherung durch sog. „Zusatzversicherung“, wodurch namentlich die Kreise des Mittelstandes (höher gelohnte Arbeiter, Kleingewerbetreibende usw.) die für ihre Verhältnisse viel zu niedrigen Normalrenten bedeutend erhöhen können. Die Zusatzversicherung soll erfolgen können durch Einkleben von Zusatzmarken (zu beliebiger Zeit und in beliebiger Zahl) im Betrage von je 1 Mk. in die Quittungskarte.

Ueber die Aenderungen, welche die Reichsversicherungsordnung bezüglich der Behördenorganisation und des Verfahrens bringt, s. das Stichw. „Versicherungsbehörden“.

H.

Jugendliche Arbeiter.

I. Arbeitsvertrag minderjähriger Arbeiter. Für minderjährige Arbeiter in gewerblichen Betrieben bestehen eine Anzahl Sonderbestimmungen. Ueber Arbeitsbücher und Lohnzahlungsbücher s. d. Stichw. „Arbeits- und Lohnbücher“. Durch Ortsstatut einer Gemeinde oder eines Kreises kann ferner bestimmt werden, daß der von minderjährigen Arbeitern verdiente Lohn entweder nur an die Eltern oder Vormünder oder nur bei deren schriftlicher Zustimmung und Bescheinigung über Empfang der letzten Zahlung an den Minderjährigen selbst gezahlt werden darf, oder daß die AG. den Eltern innerhalb bestimmter Frist Mitteilung über die gezahlten Lohnbeträge zu machen haben; Ortsstatute dieses Inhalts sind nur wenig erlassen und haben sich nicht bewährt. In Arbeitsordnungen können ferner mit Zustimmung des Arbeiterausschusses Vorschriften über das Verhalten minderjähriger Arbeiter außerhalb des Betriebes getroffen werden (z. B. über Besuch von Wirtschaften, Tanzlokalen usw.); auch hiervon ist fast kein Gebrauch gemacht.

Der Minderjährige ist eben tatsächlich im wesentlichen selbständig und von der Familie losgelöst. Haben die Eltern oder der Vormund ihn ermächtigt in Dienst oder Arbeit zu treten, so ist er in bezug auf seine Arbeitsverhältnisse unbeschränkt geschäftsfähig. Die einmal gegebene Ermächtigung gilt, wenn nicht ausdrücklich das Gegenteil gesagt ist, als allgemeine Ermächtigung zum Abschluß von Dienstverträgen; sie kann zwar beschränkt und zurückgezogen, andererseits aber durch das Vormundschaftsgericht auf Antrag des Minderjährigen ersetzt werden, wenn sie in seinem Interesse liegt. Ausdrückliche und zwar schriftliche Zustimmung der Eltern oder des Vormundes ist nur nötig bei Abschluß eines Lehrvertrages, für den Vormund auch Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes. Ferner sind alle Verträge mit Minderjährigen über Konkurrenzklauseln (s. dies Stichw.) ungültig und werden es auch nicht von selbst nach erreichter Großjährigkeit.

II. Beschäftigung jugendlicher Arbeiter. Ueber die Beschäftigung von Kindern unter 14 Jahren s. d. Stichw. „Kinderarbeit“. Die GewO. bezeichnet Kinder unter 14 Jahren und junge Leute von 14—16 Jahren zusammen als jugendliche Arbeiter, sie trifft aber auch manche Bestimmungen über Arbeiter von 16—18 Jahren, die im folgenden mitbehandelt werden sollen.

1. Keinen besonderen gesetzlichen Beschränkungen unterworfen ist die Beschäftigung von Jugendlichen:

a) im Handelsgewerbe und zwar sowohl für Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge als für Handelshilfsarbeiter (Packer, Ausläufer) (vgl. jedoch d. Stichw. „Arbeitszeit“);

b) in Apotheken, Heilanstalten und Genesungsheimen, bei Musikaufführungen, theatralischen Vorstellungen und sonstigen Lustbarkeiten, in Gärtnereien und im Verkehrsgewerbe.

2. Gesetzlichen Beschränkungen unterworfen ist die Beschäftigung von jungen Leuten von 14—16

Jahren: A. in allen nicht unter 1 erwähnten gewerblichen Betrieben, in denen in der Regel oder auch nur regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres mindestens 10 Arbeiter beschäftigt sind; ferner auch bei einer geringeren Arbeiterzahl in Hüttenwerken, Zimmerplätzen und anderen Bauhöfen, in Werften, Werkstätten der Tabakindustrie, in Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebenen Brüchen, bei mindestens 5 Arbeitern in Ziegeleien und über Tage betriebenen Brüchen.

Für diese Betriebe gelten folgende Bestimmungen: a) Arbeitszeit. Die Beschäftigung darf 10 Stunden täglich nicht übersteigen; die Sonntagsarbeit und die Nachtarbeit (von 8 Uhr abends bis 6 Uhr morgens) sind verboten; nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren. Zwischen den Arbeitsstunden muß täglich eine Pause gemacht werden, die ½ Stunde bei Beschäftigung bis zu 6 Stunden dauern muß, mittags 1 Stunde bei Beschäftigung bis zu 8 Stunden, mittags 1 Stunde und vor- und nachmittags je ½ Stunde bei längerer Beschäftigung; während der Pausen dürfen die Jugendlichen nicht beschäftigt werden (auch nicht z. B. mit Frühstückholen) und sich auch in den Arbeitsräumen nur aufhalten, wenn der Betrieb ruht oder andere Aufenthaltsräume durchaus nicht zu beschaffen sind.

Wenn Naturereignisse oder Unglücksfälle den regelmäßigen Betrieb einer Fabrik unterbrochen haben, können Ausnahmen von den wesentlichen Arbeitszeitbeschränkungen auf die Dauer von 4 Wochen durch die höhere Verwaltungsbehörde, auf längere Zeit durch den Reichskanzler zugelassen werden. In dringenden Fällen solcher Art sowie zur Verhütung von Unglücksfällen kann die untere Verwaltungsbehörde, jedoch höchstens auf die Dauer von 14 Tagen, solche Ausnahmen gestatten. Wenn die Natur des Betriebes oder Rücksichten auf die Arbeiter in einzelnen Anlagen es erwünscht erscheinen lassen, daß die Arbeitszeit der jugendlichen Arbeiter in einer anderen als der als Regel vorgeschriebenen Weise geregelt wird, so kann auf besonderen Antrag eine anderweite Regelung hinsichtlich der Pausen durch die höhere Verwaltungsbehörde, im übrigen durch den Reichskanzler gestattet werden; jedoch müssen Pausen von mindestens 1 Stunde gewährt werden, wenn die Beschäftigung länger als 6 Stunden dauert. Die auf Grund dieser Bestimmungen zu treffenden Verfügungen müssen schriftlich erlassen werden.

Ferner ist der Bundesrat ermächtigt, für bestimmte Gewerbezweige Ausnahmen zuzulassen, und zwar aa) von sämtlichen Bestimmungen für Anlagen, welche mit ununterbrochenem Feuer betrieben werden, oder welche sonst durch die Art des Betriebes auf eine regelmäßige Tag- und Nachtarbeit angewiesen sind, ferner für solche Anlagen, deren Betrieb eine Einteilung in regelmäßige Arbeitsschichten von gleicher Dauer nicht gestattet oder seiner Natur nach auf bestimmte Jahreszeiten beschränkt ist. In diesen Fällen darf aber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit für jugendliche Arbeiter 60 Stunden nicht überschreiten; die Nachtarbeit darf in 24 Stunden die Dauer von 10 Stunden nicht überschreiten und muß in jeder Schicht durch eine oder mehrere Pausen in der Gesamtdauer von mindestens einer Stunde unterbrochen sein; die Tagschichten und Nachtschichten müssen wöchentlich wechseln; bb) für gewisse Gewerbezweige, soweit die Natur des Betriebes oder die Rücksicht auf die Arbeiter es erwünscht erscheinen läßt, von den Bestimmungen über die Pausen, jedoch mit der Maßgabe, daß bei Beschäftigung über 6 Stunden mindestens 1 Stunde Pause gewährt werden muß.

Ausnahmen zu bb sind bisher nicht getroffen, zu aa für Walz- und Hammerwerke (Bekanntmachung v. 27. Mai 1902 bzw. 6. Juli 1906), für Steinkohlenbergwerke in Preußen, Baden und Elsaß-Lothringen (Bek. v. 24. März 1903) und für Glashütten (Bek. v. 5. März 1902).

b) Anzeigepflicht und Verzeichnis. Der AG., der jugendliche Arbeiter beschäftigen will, hat vor dem Beginn der Beschäftigung der Ortspolizeibehörde schriftlich Anzeige zu machen. Die Anzeige muß Angaben über den Betrieb, die Arbeitszeit und Arbeitstage und Art der Beschäftigung enthalten, und der AG. ist an diese Angaben gebunden und muß bei Abänderungen erneut Anzeige machen. In den Räumen, in denen jugendliche Arbeiter beschäftigt werden, muß ein Verzeichnis derselben unter Angabe ihrer Beschäftigungszeit und ein Abdruck der gesetzlichen Bestimmungen aushängen.

c) Mitgabe von Arbeit nach Hause. Jugendlichen Arbeitern darf für die Tage, an welchen sie in dem Betriebe die gesetzlich zulässige Arbeitszeit hindurch beschäftigt waren, Arbeit zur Verrichtung außerhalb des Betriebes überhaupt nicht mitgegeben oder übertragen werden. Für die Tage, an welchen sie kürzere Zeit beschäftigt

waren, darf nur soviel Arbeit mitgegeben werden, als sie von einer durchschnittlichen Arbeitskraft in dem noch übriggebliebenen Rest der gesetzlichen Tagesarbeitszeit voraussichtlich ausgeführt werden kann, für Sonn- und Festtage überhaupt nicht.

B. Die Bestimmungen zu A. gelten bei einer Arbeiterzahl von weniger als 10 mit verschiedenen Aenderungen und Abweichungen gemäß Bek. v. 13. Juli 1900 auch für Werkstätten mit Motorbetrieb, d. h. solche, in denen durch elementare Kraft (Dampf, Wind, Wasser, Gas, Luft, Elektrizität usw.) bewegte Triebwerke nicht bloß vorübergehend zur Anwendung kommen; ausgenommen sind von den meisten Beschränkungen aber die Werkstätten des Handwerks mit Motorbetrieb, die in der Bekanntmachung einzeln aufgezählt sind. Die Bestimmungen zu A können ferner vom Bundesrat auch auf andere Werkstätten und Bauten mit weniger als 10 Arbeitern ausgedehnt werden; geschehen ist dies mit verschiedenen Abweichungen für die Werkstätten der Kleider- und Wäschekonfektion mit Ausnahme derer, in denen nur Familienangehörige beschäftigt werden, durch Bek. v. 31. Mai 1897.

C. Die Bestimmungen zu A gelten nicht für das Gast- und Schankwirtschaftsgewerbe, Bäckereien, die nicht in regelmäßigen Tag- und Nachtschichten arbeiten, und in Getreidemühlen, die nicht mit Dampf betrieben werden, und zwar in Bäckereien und Getreidemühlen auch dann nicht, wenn sie mit Motoren betrieben werden. In diesen Betrieben gelten besondere Bestimmungen für die Arbeitszeit der Angestellten und insbesondere der jugendlichen Arbeiter, s. darüber das Stichw. „Arbeitszeit".

III. Verboten ist die Beschäftigung von jugendlichen Arbeitern durch Bundesratsverordnungen für die gesundheitsgefährlichen Teile einzelner Betriebe. Es sind dies die bei dem Stichw. „Frauenarbeit" unter III aufgezählten Betriebe und Arbeiten mit Ausnahme der Walz- und Hammerwerke; einzelne Abweichungen und Ausdehnung einzelner Verbote auf Arbeiter von 16—18 Jahren kommen vor bei der Fabrikation von Thomasschlacke, in Zinkhütten, Glashütten und Bleifarbenfabriken, dazu kommen Betriebe zur Vulkanisierung von Gummiwaren und zur Bearbeitung von Faserstoffen, Tierhaaren, Lumpen usw. ——— L.

Kaufmannsgerichte.

Die glänzenden Erfolge der Gewerbegerichte erzeugten bei den Handlungsgehilfen bald den Wunsch, auch für ihre Streitigkeiten die gleiche schnelle, billige und sachgemäße Rechtsprechung zu erzielen, die ihnen die ordentlichen Gerichte nicht bieten konnten (s. d. Stichw. „Gewerbegerichte"). Dem ist durch das Kaufmannsgerichtsgesetz vom 6. Juli 1904 Rechnung getragen.

I. Organisation der Kaufmannsgerichte. Für alle Gemeinden mit mindestens 20 000 Einwohnern muß ein Kaufmannsgericht bestehen, es kann gemeinschaftlich für mehrere Gemeinden, ebenso auch für größere Bezirke (Kreise) errichtet werden. Die Errichtung erfolgt durch die Gemeinden im Wege des Ortsstatuts, die Landesregierungen können auf Antrag Beteiligter die Errichtung anordnen, wenn die Gemeinden oder Kreise es trotz Aufforderung der Regierung ablehnen. Die Gemeinden bzw. Kreise haben die Kaufmannsgerichte auf ihre Kosten zu errichten und zu unterhalten, den Vorsitzenden und das Bureaupersonal anzustellen, die nähere Regelung der Einzelheiten erfolgt durch Ortsstatut; Vorsitzender und Bureau sowie Sitzungs- und Bureauräumlichkeiten können für das Kaufmannsgericht und das Gewerbegericht gemeinschaftlich sein, der Vorsitzende des Kaufmannsgerichts muß aber, soweit nicht Ausnahmen zugelassen werden, die Fähigkeit zum Richteramt oder höheren Verwaltungsdienst besitzen und darf weder Kaufmann noch Handlungsgehilfe sein. Die Beisitzer, deren Zahl durch Ortsstatut bestimmt wird, werden zur Hälfte von den Kaufleuten, zur Hälfte von den Handlungsgehilfen aus ihren Reihen gewählt, die Wahl ist unmittelbar und geheim und muß nach den Grundsätzen der Verhältniswahl stattfinden (s. d. Stichw.); die Wahl kann auf Grund von Wählerlisten oder auf Grund einfacher Legitimationskarte erfolgen, die Wahlperiode der Beisitzer kann zwischen 1 und 6 Jahren festgesetzt werden. Aktiv wahlberechtigt sind alle im Gerichtsbezirk beschäftigten Handlungsgehilfen, wenn sie Deutsche männlichen Geschlechts und 25 Jahre alt sind, für die passive Wahlberechtigung ist das 30. Lebensjahr, 2 jährige Beschäftigung im Bezirk und Nichtbezug von Armenunterstützung im letzten Jahr erfordert. Als Kaufleute sind unter den gleichen Voraussetzungen wahlberechtigt diejenigen, welche im Gerichtsbezirk ihre Handelsniederlassung haben und regelmäßig mindestens einen Handlungsgehilfen oder Lehrling beschäftigen, ferner die Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften oder eingetragenen Genossenschaften oder als Kaufmann geltenden juristischen Personen (z. B.

Gemeinden) und die Geschäftsführer von G. m. b. H.

Für die Rechte und Pflichten der Beisitzer gilt im übrigen das gleiche wie bei den Gewerbegerichten (s. dies Stichw.).

II. Zuständigkeit und Verfahren der Kaufmannsgerichte. Die Kaufmannsgerichte sind ausschließlich zuständig für die Entscheidung von Streitigkeiten aus dem Dienst- oder Lehrverhältnis zwischen Kaufleuten und ihren Handlungsgehilfen und Lehrlingen; ausgeschlossen sind Handlungsgehilfen, deren Jahresarbeitsverdienst (Gehalt, Provisionen, feste Tantiemen usw.) 5000 M. übersteigt und Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken. Die Kaufmannsgerichte sind auch zuständig bei Klagen von und gegen Erben, Konkursverwalter oder Zessionare eines Kaufmanns oder Handlungsgehilfen und bei Entschädigungsansprüchen von und gegen Eltern eines Lehrlings. Soweit die Kaufmannsgerichte zuständig sind, ist die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte ausgeschlossen, ihre Zuständigkeit kann ebensowenig von den Parteien ausgeschlossen wie die von privaten Schiedsgerichten vereinbart werden. Die Kaufmannsgerichte sind ohne Rücksicht auf die Höhe des Streitgegenstandes zuständig für alle Streitigkeiten über: 1. den Antritt, die Fortsetzung oder die Auflösung des Dienstverhältnisses sowie die Aushändigung oder den Inhalt des Zeugnisses, 2. die Leistungen aus dem Dienst- oder Lehrverhältnisse, 3. die Rückgabe von Sicherheiten, Zeugnissen, Legitimationspapieren oder anderen Gegenständen, welche aus Anlaß des Dienst- oder Lehrverhältnisses übergeben sind, 4. die Ansprüche auf Schadenersatz oder Zahlung einer Vertragsstrafe wegen Nichterfüllung oder nicht gehöriger Erfüllung der Verpflichtungen zu 1—3 sowie wegen gesetzwidriger oder unrichtiger Eintragungen in Zeugnisse, Krankenkassenbücher oder Invalidenquittungskarten, 5. Bezahlung und Anrechnung von Beiträgen und Eintrittsgeldern für die Krankenkassen, 6. die Ansprüche aus Konkurrenzklauseln.

Im übrigen gelten für die Zuständigkeit und das Verfahren vor den Kaufmannsgerichten die gleichen Bestimmungen wie für die Gewerbegerichte (s. d. Stichw.) mit der einzigen Ausnahme, daß Berufung an das Landgericht nur zulässig ist, wenn der Streitgegenstand 300 M. übersteigt.

III. Kaufmannsgericht als Einigungsamt, Gutachten und Anträge, Entscheidung durch Gemeindevorsteher. Ueber die Tätigkeit des Kaufmannsgerichts als Einigungsamt bei Kollektivstreitigkeiten zwischen Kaufleuten und Handlungsgehilfen s. d. Stichw. „Einigungsämter". Die Kaufmannsgerichte dürfen über Fragen, welche das kaufmännische Dienst- oder Lehrverhältnis betreffen, Gutachten abgeben und Anträge an Behörden und gesetzgebende Körperschaften richten. Ueber ständige Ausschüsse bei den Kaufmannsgerichten zur Vorbereitung der Gutachten gilt das gleiche wie bei den Gewerbegerichten (s. d. Stichw.), ebenso auch über vorläufige Entscheidung durch den Gemeindevorsteher an Orten ohne Kaufmannsgericht.

IV. Bedeutung der Kaufmannsgerichte. Die Kaufmannsgerichte haben in vieler Beziehung das gleiche geleistet wie die Gewerbegerichte (s. d. Stichw.). Ihre Rechtsprechung ist billig und schnell, ebenso aber auch unparteiisch und gut, wie die geringe Zahl der Berufungen beweist. Sie tragen durch das gleichberechtigte Zusammenarbeiten von Prinzipalen und Gehilfen zur Verständigung der beiden Gruppen über ihre Anschauungen bei, sie haben den Gehilfen eine Vertretung ihrer Interessen ermöglicht, sie haben auch die Proportionalwahl wesentlich gefördert und haben außer Fortbildung des Rechts der Handlungsgehilfen auch auf einzelnen Gebieten (z. B. Lehrlingszüchterei, Konkurrenzklauseln, Minimallöhne) reiches Material für die Gesetzgebung beigebracht und verarbeitet, so daß sie als ein sehr wesentliches Moment bei der sozialen Ausgestaltung des Rechts der Handlungsgehilfen erscheinen. L.

Kautionen.

Kautionen sind Sicherheitsleistungen, die von Angestellten für Erfüllung der ihnen obliegenden Pflichten aus dem Dienstvertrage verlangt werden. Der häufigste Fall sind Kautionen der Angestellten, welche viel oder ausschließlich mit Geld zu tun haben (Kassierer, Filialleiter, Boten usw.). Die Kautionen sind regelmäßig beim Antritt der Stellung zu zahlen, und zwar meist in bar, ev. durch Hinterlegung von Wertpapieren, Sparkassenbüchern oder Bürgschaftsurkunden; bei Bareinzahlung findet bei Behörden und in größeren Geschäften angemessene Verzinsung statt, dies sollte auch sonst geschehen, obwohl mangels anderweiter Vereinbarung eine rechtliche Verpflichtung bisher nicht besteht. Bei Bareinzahlung ist für die Angestellten oft Vorsicht geboten, da Kautionsschwindeleien (Einstellung von Angestellten unter Kautionszahlung durch Schwindler oder vermögenslose Leute, die gar kein reelles Geschäft haben) häufig vorkommen.

Die Kaution wird manchmal auch allmählich durch regelmäßige Abzüge vom Gehalt gestellt, auch gibt es Gesellschaften, welche Bürgschaft für Kautionen mit der Verpflichtung allmählicher Einzahlung an die Gesellschaft übernehmen.

Die Kaution haftet für alle Defekte, d. h. für alle fehlenden Geld- oder Warenbeträge, die nach den Büchern, Abrechnungen usw. in Händen des Angestellten sein müssen; er haftet lediglich insoweit nicht, als er nachweist, daß ihm durch Diebstahl Geld oder Waren abhanden gekommen sind. Der Filialleiter haftet nicht für normalen Abgang durch Verderben, normale Differenzen beim Auswiegen usw., und ferner sowohl für die Kasse wie für den Warenbestand nicht, soweit der Prinzipal, dessen Ehefrau oder andere Vorgesetzte gleichzeitig die Möglichkeit der Verfügung über Waren oder Geld hatten und davon Gebrauch gemacht haben. Kautionen sind nach Beendigung der kautionspflichtigen Tätigkeit zurückzuzahlen, sobald festgestellt werden kann, daß keine Ersatzpflicht besteht, meist ist eine bestimmte Frist nach Ausscheiden aus der Stellung festgesetzt. Bestehen Differenzen, so kann ein entsprechender Teil der Kaution zurückbehalten werden, bis die Ersatzpflicht im Prozeßwege klargestellt ist.

Kautionen werden, namentlich bei Arbeitern, vielfach auch verlangt zur Sicherung von Schadenersatz wegen Beschädigung oder Verlust von Werkzeug, Material usw. und wegen Kontraktbruchs. Diese werden seltener in bar bei Uebertragung der Arbeit gestellt, häufiger in Form allmählicher Abzüge vom Lohn, die beim AG. unverzinslich stehen bleiben. Die Beträge der einzelnen Lohneinbehaltungen sind nicht beschränkt, doch kann die Vereinbarung der Einbehaltung des ganzen Lohnes oder großer Teile auf längere Zeit gegen die guten Sitten verstoßen. Ferner gilt für gewerbliche Arbeiter (nicht auch Betriebsbeamte und Handlungsgehilfen, wohl aber auch Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende), daß Kautionen für Schadenersatz wegen Kontraktbruches im ganzen einen durchschnittlichen Wochenlohn und bei den einzelnen Lohnzahlungen ein Viertel des fälligen Lohnes nicht überschreiten dürfen, so daß bei wöchentlicher Lohnzahlung die Bestimmung ungültig ist, daß „die ersten 3 Tage als Kaution stehen bleiben“. Kautionen haften nur für den Schaden, für dessen Ersatz sie bestellt sind, solche wegen Kontraktbruchs also nicht bei Werkzeugbeschädigung. Kautionen wegen Kontraktbruchs sind bei ordnungsmäßiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen, solche wegen Werkzeug usw.-Verlustes bei ordnungsmäßiger Ablieferung des Werkzeugs; über die Haftung für Material, Werkzeug usw. siehe die Stichw. „Schadenersatz und Schadenhaftung“ und „Heimarbeit“. L.

Kinderarbeit.

Das Kindesalter soll der Ausbildung und Erziehung, die freie Zeit dem Spiel und nützlicher Betätigung dienen, aber nicht der erwerbstätigen Arbeit. Denn diese hemmt die geistige und körperliche Entwicklung des Kindes und sollte deshalb ganz verboten sein. Leider haben die schlechten wirtschaftlichen Verhältnisse vieler Arbeiter, vor allem der Heimarbeiter, ebenso aber auch der Drang der AG. nach billigen Arbeitskräften in manchen Gegenden und Gewerben eine erhebliche Mitarbeit von schulpflichtigen Kindern mit sich gebracht, die die Gesetzgebung nur langsam ausrotten kann. Die Schulpflicht endet in den meisten Gebieten mit 14 Jahren, in einzelnen mit 15 oder 16 Jahren, in anderen dagegen immer noch mit 13 Jahren (!).

I. Keinen Beschränkungen unterworfen ist die Kinderarbeit nach wie vor in der gesamten Landwirtschaft und bezüglich der häuslichen und Gesindedienste; eine Beschränkung tut um so mehr not, als speziell in der Landwirtschaft neben der Beschäftigung erhebliche Befreiung vom Unterricht hergeht.

II. Verboten ist und Beschränkungen unterliegt die Kinderarbeit in allen der GewO. unterstehenden Betrieben und zwar teils auf Grund der GewO., teils auf Grund des Gesetzes betr. Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben (Kinderschutzgesetz) vom 30. März 1903.

1. Für Kinder von 13—14 Jahren, die nicht mehr schulpflichtig sind, gelten die in dem Stichw. „Jugendliche Arbeiter“ unter II und III mitgeteilten Bestimmungen mit der Abänderung, daß die regelmäßige tägliche Beschäftigungszeit nicht 10, sondern nur 6 Stunden dauern und bei Anlagen mit ununterbrochenem Feuer die wöchentliche Arbeitszeit 36 Stunden nicht übersteigen darf.

2. Für Kinder unter 13 Jahren und schulpflichtige Kinder über 13 Jahren gelten die im folgenden aufgeführten Bestimmungen. Dabei scheidet das Kinderschutzgesetz zwischen eigenen und fremden Kindern und rechnet zu den ersteren außer den Verwandten bis zum dritten Grade adoptierte Kinder, Mündel und Fürsorgezöglinge, soweit sich diese Kinder im Haushalt des sie Beschäf-

tigenden befinden, und zwar auch dann, wenn sie in seiner Wohnung oder Werkstatt für Dritte arbeiten.

A. Verboten ist die Beschäftigung in allen Betrieben, welche regelmäßig mindestens 10 Arbeiter beschäftigen, mit Ausnahme des Handelsgewerbes, der Apotheken, Heilanstalten, theatralischen Vorstellungen und Lustbarkeiten, der Gärtnereien, des Verkehrsgewerbes und des Schankgewerbes; ferner ohne Rücksicht auf die Arbeiterzahl in allen Berg- und Hüttenwerken, Salinen, Brüchen und Gruben, Ziegeleien, Zimmerplätzen, Bauhöfen, Werften, Werkstätten der Tabakindustrie und bei allen Bauten, außerdem in allen Werkstätten mit Motorbetrieb, beim Steinklopfen, im Schornsteinfegergewerbe, im Fuhrbetrieb der Speditionsgeschäfte, beim Mischen und Mahlen von Farben, bei Arbeiten in Kellereien und in nachstehenden Werkstätten[1]), deren Katalog vom Bundesrat abgeändert und ergänzt werden kann.

Werkstätten zur Anfertigung von Schieferwaren, Schiefertafeln und Griffeln, mit Ausnahme von Werkstätten, in denen lediglich das Färben, Bemalen und Bekleben, sowie die Verpackung von Griffeln und das Färben, Liniieren und Einrahmen von Schiefertafeln erfolgt.
Werkstätten der Steinmetzen, Steinhauer.
Werkstätten der Steinbohrer, -schleifer oder -polierer.
Kalkbrennereien, Gipsbrennereien.
Werkstätten der Töpfer.
Werkstätten der Glasbläser, -ätzer, -schleifer oder -mattierer, mit Ausnahme der Werkstätten der Glasbläser, in denen ausschließlich vor der Lampe geblasen wird.
Spiegelbelegereien.
Werkstätten, in denen Gegenstände auf galvanischem Wege durch Vergolden, Versilbern, Vernickeln u. dgl. mit Metallüberzügen versehen werden oder in denen Gegenstände auf galvanoplastischem Wege hergestellt werden.
Werkstätten, in denen Blei- und Zinnspielwaren bemalt werden.
Blei-, Zink-, Zinn-, Rot- und Gelbgießereien und sonstige Metallgießereien.
Werkstätten der Gürtler und Bronzeure.
Werkstätten, in denen Blei, Kupfer, Zink oder Legierungen dieser Metalle bearbeitet oder verarbeitet werden.

[1]) Zu den Werkstätten gehören auch Wohn- und Schlafräume, in denen gearbeitet wird, und im Freien gelegene Arbeitsstellen.

Metallschleifereien und -poliereeien.
Feilenhauereien.
Harnischmachereien, Bleianknüpfereien.
Werkstätten, in denen Quecksilber verwandt wird.
Werkstätten zur Herstellung von Explosivstoffen, Feuerwerkskörpern, Zündhölzern und sonstigen Zündwaren.
Abdeckereien.
Werkstätten, in denen Gespinste, Gewebe u. dgl. mittels chemischer Agentien gebleicht werden.
Färbereien.
Lumpensortierereien.
Felleinsalzereien, Gerbereien.
Werkstätten zur Verfertigung von Gummi-, Guttapercha- und Kautschukwaren.
Werkstätten zur Verfertigung von Polsterwaren.
Roßhaarspinnereien.
Werkstätten der Perlmutterverarbeitung.
Haar- und Borstenzurichtereien. Bürsten- und Pinselmachereien, sofern mit ausländischem tierischen Materiale gearbeitet wird.
Fleischereien.
Hasenhaarschneidereien.
Bettfedernreinigungsanstalten.
Chemische Waschanstalten.
Werkstätten der Maler und Anstreicher.

B. Beschränkt ist die Beschäftigung von Kindern in den übrigen Gewerben:

a) In den unter A nicht genannten Werkstätten, im Handels- und Verkehrsgewerbe dürfen fremde Kinder unter 12 Jahren gar nicht, solche über 12 Jahre nicht zwischen 8 Uhr abends und 8 Uhr morgens, ferner nicht vor dem Vormittagsunterricht und frühestens 1 Stunde nach dem Nachmittagsunterricht beschäftigt werden; die Beschäftigung darf 3 Stunden, in den Schulferien 4 Stunden nicht übersteigen, um Mittag muß eine Pause von mindestens 2 Stunden gewährt werden. Das gleiche gilt für die Beschäftigung eigener Kinder auf Rechnung Dritter, während für die Beschäftigung eigener Kinder im übrigen statt 12 Jahre 10 Jahre die Altersgrenze bildet; der Bundesrat kann Beschäftigung eigener Kinder in Motorbetrieben und von Kindern unter 10 Jahren in Werkstätten unter gewissen Bedingungen gestatten, hat aber hiervon erfreulicherweise keine Gebrauch gemacht.

b) Bei öffentlichen theatralischen Vorstellungen und Schaustellungen ist jede Beschäftigung von Kindern verboten, soweit nicht bei Vorstellungen im höheren Interesse von Kunst und Wissenschaft im Einzelfalle eine Ausnahme von der unteren Verwal-

tungsbehörde nach Anhörung der Schulbehörde zugelassen wird.

c) In Gast- und Schankwirtschaften dürfen Kinder unter 12 Jahren überhaupt nicht beschäftigt werden. Mädchen über 12 Jahre dürfen nicht mit dem Bedienen von Gästen beschäftigt werden, im übrigen gelten für die Beschäftigung die gleichen Beschränkungen wie zu a. Ausnahmen von dem Beschäftigungsverbot kann die Polizeibehörde in Orten unter 20 000 Einwohnern nach Anhörung der Schulbehörde in Wirtschaften zulassen, die regelmäßig keine fremden Personen beschäftigen.

d) Für die Beschäftigung fremder Kinder beim Austragen von Waren und bei Botengängen für gewerbliche Betriebe gelten die Bestimmungen zu a, ebenso für die Beschäftigung eigener Kinder beim Austragen von Zeitungen, Milch und Backwaren für Rechnung Dritter; im übrigen ist die Beschäftigung eigener Kinder mit Austragen zulässig, kann aber durch Polizeiverordnungen beschränkt werden.

e) Die Polizeibehörden können weitergehende Verbote und Beschränkungen für einzelne Kinder und für einzelne Gast- und Schankwirtschaften anordnen, soweit erhebliche Mißstände vorhanden sind. Ferner können die Landesgesetze wie auch Polizeiverordnungen allgemein weitere Beschränkungen der Kinderarbeit einführen.

C. Die Sonntagsarbeit ist nur gestattet bei theatralischen Vorstellungen mit höherem Kunstinteresse, bei Beschäftigung eigener Kinder im Gast- und Schankwirtschaftsgewerbe und bei Beschäftigung mit Austragen von Waren und Botengängen; bei letzterer Beschäftigung dürfen fremde Kinder aber nur 2 Stunden und nicht nach 1 Uhr beschäftigt werden.

D. Beschäftigung fremder Kinder ist nur gestattet, wenn dem AG. zuvor die Arbeitskarte des Kindes ausgehändigt ist, die auf Antrag seines gesetzlichen Vertreters (Eltern, Vormund) von der Ortspolizeibehörde kostenfrei ausgestellt wird. Die Arbeitskarte hat der AG. zu verwahren und dem gesetzlichen Vertreter des Kindes nach ordnungsmäßiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen (vgl. auch das Stichw. „Arbeits- und Lohnbücher“). Für Streitigkeiten wegen der Arbeitskarte wie wegen des Arbeitsverhältnisses sind die Gewerbegerichte zuständig.

E. Die Aufsicht über Durchführung des Kinderschutzgesetzes liegt den Gewerbeaufsichtsbeamten ob, Revisionen zur Nachtzeit dürfen sie in Privatwohnungen jedoch nur vornehmen, wenn Verdacht der Nachtbeschäftigung von Kindern vorliegt. Im übrigen soll vor allem die Schule an der Bekämpfung der Kinderarbeit mitwirken. Auf Beschäftigung entgegen dem Verbot stehen im allgemeinen nur Geldstrafen, nur bei gewohnheitsmäßiger Zuwiderhandlung Haft oder Gefängnis. Bei der Beschäftigung eigener Kinder kann auf die Dauer nur Aufklärung der Eltern und Hebung ihrer wirtschaftlichen Verhältnisse helfen; dabei darf auch nicht übersehen werden, daß manche Beschäftigung im geringen Umfang oft nicht über eine nützliche Beschäftigung der Kinder hinausgeht und insbesondere Botengänge auch ihre geistige Entwicklung zu fördern geeignet sind. Schädlich ist vor allem die Beschäftigung durch und für Dritte und die fortgesetzte, täglich mehrere Stunden dauernde Erwerbstätigkeit, die den Kindern nicht nur das geistige und körperliche Wachstum hemmt, sondern ihnen auch ihre Kindheit raubt. L.

Klebemarken

s. Invalidenversicherung.

Knappschaftskassen.

I. Bedeutung. Das Knappschaftswesen ist der älteste Zweig der Arbeiterversicherung. Die besonderen Berufsgefahren des Bergbaues zwangen die Bergarbeiter schon vor Jahrhunderten, sich zu genossenschaftlichen Vereinigungen zusammenzuschließen, um sich gegenseitige Hilfe und Unterstützung bei Krankheit und Betriebsunfällen zu gewähren. So entstanden allmählich „Knappschaftsordnungen“, durch welche die Bergbehörden ein Aufsichtsrecht über das Knappschaftswesen erhielten. Maßgebend geworden für die schließliche Gestaltung des deutschen Knappschaftswesens ist das preußische Knappschaftsgesetz vom 10. April 1854, dessen Grundzüge in das preußische Berggesetz vom 24. Juni 1865 übergegangen und auch von den meisten anderen deutschen Bundesstaaten angenommen worden sind. Darnach wurde die Bildung von Knappschaftsvereinen für die Arbeiter aller Bergwerke, Hütten-, Salinen- und Aufbereitungsanstalten angeordnet und der Beitritt der Arbeiter obligatorisch gemacht.

Als Leistungen der Knappschaftsvereine bestimmte das Gesetz: in Krankheitsfällen freie Kur und Arznei sowie Krankenlohn, bei eingetretener Arbeitsunfähigkeit eine lebens-

längliche Invalidenunterstützung, bei Todesfällen einen Beitrag zu den Begräbniskosten und eine Unterstützung der Witwen und Waisen.

II. Verhältnis zur reichsgesetzlichen Arbeiterversicherung. Die reichsgesetzliche Arbeiterversicherung mußte das Knappschaftswesen in ihren Rahmen aufnehmen, hat aber die Besonderheiten des landesrechtlichen Knappschaftswesens so viel als möglich unangetastet gelassen, wodurch allerdings teilweise die Einheitlichkeit und Uebersichtlichkeit gestört wird.

Bezüglich der Krankenversicherung wurde durch § 74 Krankenversicherungsgesetz bestimmt, daß die Mitglieder von Knappschaftskassen von der Verpflichtung, einer auf Grund des Krankenversicherungsgesetzes errichteten Krankenkasse anzugehören, befreit sind. Die Unterstützungen der Knappschaftskassen in Krankheitsfällen müssen die für die Betriebskrankenkassen vorgeschriebenen Mindestleistungen erreichen. „Im übrigen", d. h. bezüglich der gesamten äußeren und inneren Organisation, der Beitragsleistung, des Verfahrens usw., sind die landesgesetzlichen Vorschriften unberührt geblieben. Verwaltet werden die Knappschaftskassen in der Regel durch eine zur Hälfte aus den Werksbesitzern oder aus deren Vertretern, zur anderen Hälfte aus den Knappschaftsältesten bestehenden Generalversammlung und einen entsprechend zusammengesetzten Vorstand. Ende 1908 bestanden 207 Knappschaftsvereine und Krankenkassen mit ca. 800 000 Mitgliedern.

Die Unfallversicherungsgesetzgebung hat für die Bergwerksbetriebe keine Ausnahmen bestehen lassen; die in Bergwerken usw. beschäftigten Arbeiter sind nach Maßgabe des Gewerbe-Unfallversicherungsgesetzes versichert. Nur ist in diesem Gesetze vorgesehen, daß die Unternehmer von Betrieben, die landesrechtlich bestehenden Knappschaftsverbänden angehören, zu Knappschaftsberufsgenossenschaften vereinigt werden können. Auf Grund dieser Bestimmung ist eine Knappschaftsberufsgenossenschaft gebildet worden, die sich zu einer der größten und leistungsfähigsten aller Berufsgenossenschaften entwickelt hat.

Der Geltungsbereich des Invalidenversicherungsgesetzes wurde ebenfalls nur mit geringen Abweichungen auf die Bergarbeiter ausgedehnt. Durch die §§ 8, 9 und 10 dieses Gesetzes wurde bestimmt, daß Personen, welche bei einer „besonderen Kasseneinrichtung" versichert sind, durch welche ihnen eine den reichsgesetzlich vorgeschriebenen Leistungen gleichwertige Fürsorge gesichert ist, bei Zutreffen einer Anzahl von Voraussetzungen der gesetzlichen Versicherungspflicht genügen. Zu diesen Voraussetzungen gehört entsprechende Beteiligung der Arbeiter an Verwaltung und Rechtsprechung, keine stärkere Heranziehung der Versicherten zu den Gesamtkosten als nach dem Invalidenversicherungsgesetz usw. Einige der Knappschaftsvereine haben sich diesen Voraussetzungen angepaßt und sind als „besondere Kasseneinrichtungen" gleichberechtigt neben den Versicherungsanstalten zugelassen; andere bestehen nur als „Zuschußkassen" weiter. H.

Koalitionsrecht.

I. Der Grundsatz der Koalitionsfreiheit (§ 152 GewO.). Unter Koalitionsrecht versteht man das (früher beschränkte) Recht, Vereinigungen und Verabredungen zum Zweck der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen einzugehen, und diesen Zweck insbesondere durch gemeinsame Einstellung der Arbeit (vgl. auch das Stichw. „Streikrecht") oder Entlassung der Arbeiter (vgl. auch das Stichw. „Aussperrung") zu erzielen. Koalitionsrecht ist also eine besondere Spielart des Vereinigungsrechts (s. d. Stichw. „Vereins- und Versammlungsrecht").

Die Koalitionsfreiheit ist laut § 152 GewO., nachdem früher allerlei wesentliche Beschränkungen vorhanden gewesen waren, jetzt allen Gewerbetreibenden, gewerblichen Gehilfen, Gesellen und Fabrikarbeitern zugestanden. Hierhin gehören also auch die Unternehmer und Angestellten des Handelsgewerbes, des Apothekergewerbes, ferner durch Ausdehnung des Paragraphen (§ 154 a) die Besitzer und Arbeiter von Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebenen Brüchen und Gruben, und schließlich auch die Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker ganz allgemein sowie die Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden. Nicht unter die Gruppe fallen die landwirtschaftlichen Arbeiter, das Gesinde, die Lehrlinge, die AG. und Arbeiter von Unternehmungen, die nicht unter die Gewerbeordnung fallen (z. B. Eisenbahnen), sowie Schiffsmannschaften auf Seeschiffen. Für alle diese gilt Landesrecht, und namentlich die Landarbeiter und das Gesinde entbehren noch der lange ersehnten Koalitionsfreiheit.

Die früher so zahlreichen und erheblichen Zweifel, wieweit der § 152 GewO. Geltung

habe oder durch die Landesgesetze eingeschränkt werde, sind jetzt weggefallen, da das Reichsvereinsgesetz die wesentlichen Beschränkungen auch der politischen Vereinigungen aufgehoben und eine weitgehende Vereins- und Versammlungsfreiheit begründet hat. Dennoch ist daran festzuhalten, daß sich der § 152 GewO. nur auf das Arbeitsverhältnis, auf die Beziehungen des AG. zum AN. und umgekehrt bezieht; und zwar muß es sich um konkrete, bestimmte Lohn- und Arbeitsverhältnisse handeln, da es sonst, wenn die Bestrebungen und das Interessengebiet zu allgemein sind, sich mehr um politische Vereine, aber nicht um Koalitionen mit ihrem Sonderrecht handelt. In der hier angegebenen Umgrenzung aber umfaßt die Koalitionsfreiheit jede Vereinigung zur „Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen"; hierzu gehört auch die Aufrechterhaltung bisheriger Lohnsätze („günstige", nicht „günstigere" Arbeitsbedingungen ist gesagt), die Gestaltung der Arbeitszeit und der Kündigungsverhältnisse, die Wiederbeschäftigung ausgesperrter oder entlassener Berufsgenossen, alles ihnen etwa erstrebenswert Erscheinende auf dem Gebiet der Betriebs- und Arbeitseinrichtungen (Arbeiterausschüsse, Entfernung mißliebiger Vorgesetzter, Teilnahme an Wohlfahrtseinrichtungen), ebenso aber auch die Erlangung besserer Tarifbedingungen (während Tarifgemeinschaften, Schlichtungskommissionen u. dgl. natürlich keine Koalitionen sind!) u. a. m., auch für andere auswärtige Betriebe oder Berufe.[1]) Gleiches gilt für die entsprechenden Zusammenschlüsse der AG., also AG.-Verbände u. dgl. mit ihren die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses betreffenden Bestrebungen.

Keine Koalitionen sind (nach der oben gegebenen Begriffsbestimmung) die Vereinigungen von Gewerbetreibenden zur Erhaltung oder Erlangung günstiger Warenpreise (Kartelle, Syndikate, Trusts u. dgl.), weil sich solche Vereinigungen nicht auf das Verhältnis zwischen AG. und AN. beziehen.

Versammlungen zur Erörterung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen brauchen nicht der Polizei angemeldet zu werden.

Die Zwecke aber sowohl wie die Mittel der Koalitionen dürfen nicht unsittliche oder durch irgend ein Gesetz, insbesondere Strafgesetz oder auch Polizeiverbot (Ansammlung auf Straßen) unerlaubte sein. Streik und Aussperrung sind ausdrücklich als erlaubte Mittel anerkannt, sind also nicht strafbar (ebenso wie das Streikpostenstehen, Boykott, Sperre, Cavete, schwarze Listen, Geldunterstützungen usw.) und können auch gegen Dritte (z. B. Gasthäuser) angewandt werden, wohl aber können sie natürlich zivilrechtliche Verantwortlichkeit bedingen (Schadenersatz oder dgl.; siehe die Stichw. „Aussperrung", „Streikrecht", „Schwarze Listen").

Nicht eindeutig ist die Rechtsprechung darin, ob in der Anwendung eines bestimmten Kampfmittels gegebenenfalls eine Drohung oder Erpressung liegt, die nach Strafgesetz strafbar wäre. Manche Entscheidungen (z. B. RG. 1. April 1891, bei Reger XI, 280; 14. Juni 1895, Entsch. Strafs. 27, 292) haben die Anwendung des Boykotts bestraft. Doch ist die Grenze, bis zu welcher solche Entscheidung noch mit dem § 152 GewO., dem Prinzip der Koalitionsfreiheit, vereinbar ist, schwer zu ziehen. Gewiß gibt es mißbräuchliche Anwendung der wirtschaftlichen Kampfmittel, die Formen annehmen, daß man sie als gegen die guten Sitten verstoßend, als Nötigung, Drohung im strafrechtlichen Sinne ansehen muß. Aber im allgemeinen kann doch davon gegenüber der Spezialvorschrift der GewO. keine Rede sein, und eine Entscheidung wie die des RG. v. 9. Febr. 1899, die die Androhung „anderweiter Mittel" (durch ein Streikkomitee einem AG. gegenüber) bestrafte, wird nicht zu billigen sein. Das Reichsgericht hat auch später seine Ansicht revidiert (vgl. z. B. Bd. 54, 259 (1903); Bd. 64, 60; Bd. 66, 382 (1907).

II. Die Beschränkung des Zwanges (§ 153 GewO.). So frei und weitherzig in der Anwendbarkeit der wirtschaftlichen Kampfmittel gegenüber der Gegenpartei gegangen werden muß, so eng begrenzt ist die Möglichkeit der Anwendung eines Zwanges gegenüber den Berufsgenossen zur Teilnahme an den Verabredungen oder Vereinigungen. Wer andere durch Anwendung körperlichen Zwanges, durch Drohungen, Ehrverletzung oder Verrufserklärung bestimmt oder zu bestimmen versucht, an solchen Verabredungen teilzunehmen oder ihnen Folge zu leisten, oder andere durch gleiche Mittel hindert oder zu hindern versucht, von solchen Verabredungen zurückzutreten, wird mit Gefängnis bis zu 3 Monaten bestraft, sofern nach dem allgemeinen Strafgesetze nicht eine härtere Strafe eintritt (§ 153 GewO.).

---

[1]) In Flesch-Luppes Kommentar S. 496 sind an der Hand von Entscheidungen (Gew.-Arch. Bd. I, 69, II, 709; IV, 510, 653; V, 647; VI, 175, 676; VII, 163, 678; VIII 332, 334) noch einige Möglichkeiten aufgeführt.

Hier ist in erster Linie gedacht an Tätlichkeiten oder Beschimpfungen von Arbeitswilligen durch Streikende[1]) oder Bedrohungen und Verleumdungen vertragsuntreuer AG. seitens der Vereinigung durch Wort und Schrift.[2])

Entgegen der Mehrzahl der Gerichtsentscheidungen muß mit v. Landmann (Kommentar zur GewO.) ganz entschieden betont werden, daß es sich hier nur um Vorgänge unter Berufsgenossen handelt, so daß also der Zwang nur gegen Berufsgenossen verboten ist und daß nach dem ganzen Sinne der Vorschrift ein solcher Zwang als wirtschaftliches Mittel gegenüber der Gegenpartei im allgemeinen nicht strafbar ist, also z. B. die Anlegung „schwarzer Listen" und anderes, sofern es nicht gegen Vorschriften des Strafgesetzbuches (s. unten) verstößt. Immerhin ist nach neuerer, richtigerer Reichsgerichtspraxis Drohung mit erlaubten Kampfmitteln nicht als verboten zu betrachten, also z. B. Androhung des Verlustes der Mitgliedschaft und Festsetzung von Konventionalstrafen für die Nichtbeteiligung an Verabredungen zulässig. Nach § 152 Abs. 2 aber können diese Verpflichtungen nicht eingeklagt werden, d. h. schon gemachte Leistungen können freilich nicht zurückgefordert, versprochene Leistungen aber nicht eingeklagt werden. Zum Teil nimmt man an, daß dies im Wege des Wechselprozesses gestattet sei. Man hat daher die für die Verletzung solcher Verabredungen festgesetzten Konventionalstrafen wechselmäßig hinterlegen lassen. Aber auch darüber kann man sehr verschiedener Ansicht sein. Georg Baum (Soz. Prax., 1901, Sp. 831 fg.) äußert sich zustimmend zu den Reichsgerichtsurteilen v. 27. Nov. 1901 (I. Zivilsenat) und 28. Mai 1902, wonach die Klage aus den Depotwechseln abgewiesen wird, da die für die Nichterfüllung der Verbandspflichten versprochene Vertragsstrafe gemäß § 344 BGB. nichtig ist, und daß eine Weitergabe der Depotwechsel gegen die guten Sitten verstößt und der Begeber des Wechsels dem Akzeptanten den vollen Schaden zu ersetzen hat. Nur die Drohung mit der Weitergabe eines solchen Depotwechsels soll nach Landmann unter die Strafbestimmung des § 153 fallen. Auch die Verhängung der Materialiensperre wird von Baum als eine solche strafbare Drohung oder strafbare Anwendung einer Nötigung angesehen (ob mit Recht, ist fraglich, s. folg. Absatz), ebenso wie die Einforderung, Begebung des Depotwechsels als Verhinderung des Rücktritts des betreffenden Mitgliedes anzusehen wäre.

[1]) Das Wort „Streikbrecher" wird merkwürdigerweise von den Gerichten als ehrverletzend angesehen.

[2]) Hierzu vgl. aber eine äußerst bedenkliche Entscheidung des RG. v. 8. Febr. 1909, s. Gewerbe-Archiv IX, H. 163.

Unter Verrufserklärung ist hier im § 153 ein Verruf (Boykott) zu verstehen, der gegen Berufsgenossen (Arbeiter gegen Arbeiter, AG. gegen AG.), nicht etwa gegen die Gegenpartei oder Dritte (Gastwirtschaften. Baumaterialienlieferer (?)) erklärt ist, und zwar in Ausübung eines Zwanges zur Beteiligung an Vereinbarungen und Verabredungen.

Kampfmittel zur Erfüllung von Tarifverträgen gegenüber der Gegenpartei gehören also auch nicht hierher und sind nicht strafbar und der Bruch eines Tarifvertrages ist auch klagbar, da Tarifgemeinschaften keine Koalitionen sind.

Die allgemeinen Bestimmungen des Reichsstrafgesetzbuches über Drohung, Nötigung, Erpressung bleiben unberührt; der Schutz des § 193 StGB. für Beleidigungen in Wahrnehmung berechtigter Interessen steht dem Verletzer der obigen Bestimmungen der GewO. nicht zu. Die in der GewO. angesetzte niedrige Strafe von 3 Monaten Gefängnis als Maximum kann durch Verstoß gegen Bestimmungen des Reichsstrafgesetzbuches sich erhöhen, z. B. bei Verletzung öffentlicher Interessen durch öffentliche Aufforderung zum Ungehorsam gegen die Gesetze (§ 110 StGB.), Hausfriedensbruch (§§ 123, 124), Landfriedensbruch (§ 125), Androhung eines gemeingefährlichen Verbrechens (§ 126), bewaffnete Zusammenrottung (§ 127), Aufreizung zu Gewalttätigkeiten (§ 130), Beleidigung und Verleumdung (§§ 185—187), Nötigung (§§ 240, 241), Erpressung (§§ 253, 254). E.

Konkurrenzverbot Konkurrenzklausel.

I. Begriff. Das meist in der Form einer Vertragsklausel zum Ausdruck gebrachte Konkurrenzverbot ist eine viel gebrauchte wirtschaftliche Beschränkung für Angestellte des Handels und Gewerbes, mit welcher die Errichtung eines konkurrierenden Geschäfts, der Eintritt in eine Konkurrenzfirma, der Besuch der Kundschaft des bisherigen Prinzipals u. a. m. nach Beendigung des laufenden Dienstverhältnisses beschränkt wird. Solche Konkurrenzverbote, die vielfach eine schwere Schädigung des Fortkommens der abhängigen Arbeitskräfte in sich schließen, sind durch die §§ 74, 75 des HGB.

und 133 f. GewO. in ihrer Anwendbarkeit beschränkt. Bezüglich des Konkurrenzverbots während der Dienstzeit vgl. das Stichw. „Arbeitsvertrag“.

II. Geltendes Recht für Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge. Die Konkurrenzklausel ist nur gültig, wenn sie

1. nach Zeit, Ort und Gegenstand keine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Handlungsgehilfen oder Handlungslehrlings in sich schließt, und

2. wenn sie auf höchstens 3 Jahre festgesetzt ist, und

3. wenn der Handlungsgehilfe oder Lehrling beim Abschluß der Vereinbarung volljährig war, und

4. a) wenn die Kündigung vom Angestellten ohne erheblichen Anlaß ausging und er nicht etwa durch vertragswidriges Verhalten des Prinzipals Grund zur Auflösung des Dienstverhältnisses gehabt hat;[1]) — oder b) wenn für die Kündigung, die vom Prinzipale ausging, ein erheblicher nicht von dem Prinzipal verschuldeter Anlaß vorliegt — oder c) wenn der Prinzipal während der Dauer der Beschränkung dem Handlungsgehilfen das zuletzt von ihm bezogene Gehalt fortzahlt.

Ob eine „unbillige Erschwerung“ des Fortkommens des Angestellten vorliegt, wird meist nur an der Hand genauer Kenntnis der Konjunktur, der Branche, des Arbeitsmarkts zu entscheiden sein und daher für den Angestellten im Fall der Klage eine sehr schwierige Beweisführung in sich schließen. Immerhin läßt es auch dem sozialen Verständnis des Richters einigen Spielraum.

Ob für die Kündigung ein erheblicher Anlaß vorliegt oder von welchem Teil sie verursacht ist, muß nach den Umständen des Falles entschieden werden. Ein erheblicher Anlaß für die Kündigung liegt sicherlich in ungenügenden Diensten, nur muß das Ungenügen sich auf den vertragsmäßig übernommenen Posten beziehen. Wie vieldeutig und wie verwickelt diese Dinge sind, zu wie mannigfachen Zweifeln sie Anlaß geben, das wolle man bei den Stichw. „Kündigung“, „Austritt“, „Entlassung“, dann den einzelnen häufigsten Entlassungsgründen wie „Arbeitsversäumnis“, „Arbeitsverweigerung“, „Mängel der Arbeitsleistung“ nachlesen. Man wird dann erkennen, wie dehnbar diese gesetzlichen Schutzbestimmungen der Handlungsgehilfen sind und wie sehr sie in Fragen des Konkurrenzverbots und den damit zusammenhängenden Konventionalstrafen von der Macht der Prinzipale abhängig sind. Die vom Angestellten ausgehende Kündigung wird nur dann die Konkurrenzklausel unverbindlich machen, wenn der Prinzipal sich eines vertragswidrigen Verhaltens, der Schikane, einer Beleidigung oder anderer gröberer Verstöße schuldig gemacht und dadurch die Kündigung verursacht hat. Aber auch diese Fragen sind im einzelnen Fall oft sehr schwer zu entscheiden.

III. Geltendes Recht für Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker. Die Konkurrenzklausel ist für diese Gruppen von Angestellten durch § 133 f. der GewO. geregelt. Hier ist festgesetzt, daß ein Konkurrenzverbot, durch welches der Angestellte für die Zeit nach Beendigung seines Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt wird, für den Angestellten nur insoweit verbindlich ist, als die Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand für ihn keine unbillige Erschwerung seines Fortkommens in sich schließt. Die Vereinbarung ist ferner ungültig, wenn der Angestellte zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist, und auch dann, wenn ein gesetzlicher Vertreter sie für den Minderjährigen abgeschlossen hat. Es fehlen also hier die im HGB. ausdrücklich gegebenen Beschränkungen hinsichtlich der längeren als dreijährigen Dauer wie auch hinsichtlich der Kündigung (s. oben). Man kann sich auf diese also für die der GewO. unterstehenden Angestellten nicht berufen. Indessen ist damit nicht gesagt, daß nicht gerade diese oft wichtigen Umstände des Falles (trotz entgegenstehender Ansicht z. B. des OLG. Karlsruhe in einer Entscheidung vom 13. März 1900) vom Richter zur Entscheidung der Gültigkeit oder Ungültigkeit der Konkurrenzklausel mit herangezogen werden können, weil sie „das Fortkommen unbillig erschweren“. So hat auch das RG. in einem Urteil v. 14. Okt. 1904 (RGE. Zivils. Bd. 59, Nr. 96) ein Konkurrenzverbot für unwirksam erklärt, wenn der Arbeitgeber ohne gerechten Anlaß gekündigt oder gerechten Anlaß zur Kündigung des Angestellten gegeben hat. Im übrigen gilt für die Würdigung dieser Verhältnisse das oben unter II. Ausgeführte.

IV. Geltendes Recht für gewerbliche

---

[1]) Etwas anderes ist es, wenn der, der die Vereinbarung eingeht, in diesem Augenblick nicht mehr Handlungsgehilfe ist, sondern als selbständiger Kaufmann handelt. Dann gelten die Beschränkungen der §§ 74/75 nicht, auch nicht für die Herabsetzung der Konventionalstrafe (§ 343 BGB. u. § 348 HGB. RGE. 1. Ziv.senat, 15. Jan. 1904).

Arbeiter (die nicht Werkmeister sind) **und gewerbliche Lehrlinge.** Unzulässig ist nach § 134 b Abs. 3 GewO. (als Vorschrift über das Verhalten außerhalb des Betriebes) die Aufnahme von Konkurrenzklauseln für erwachsene Arbeiter in die Arbeitsordnung. Auf anderem Wege können sie vereinbart werden, soweit sie nicht gegen die guten Sitten oder sonstwie gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen, was bei Arbeitern oft der Fall sein wird, namentlich wenn die Beschränkung der Beschäftigungsfreiheit als unverhältnismäßig schwerwiegend und insofern als gegen die guten Sitten verstoßend sich darstellt. Auch für minderjährige Lehrlinge wird sie nicht zulässig sein, weil mit ihrer Großjährigkeit die Vereinbarung hinfällig würde. — Für Betriebsbeamte, Werkmeister u. dgl., die in Akkord beschäftigt werden (also nicht gegen feste Bezüge, vgl. § 133), gilt das gleiche, was für gewerbliche Arbeiter überhaupt gilt.

V. Weitere Rechtsfolgen für beide Angestelltengruppen (Handel und Gewerbe). Diese Bestimmungen des HGB. wie der GewO. können nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder unwirksam gemacht werden; sie enthalten zwingendes, unabdingbares Recht zum Schutze des Angestellten. Was unbillige Erschwerung des Fortkommens ist, entscheidet der Richter nach den Umständen des Falles (Ort, Zeit, Gegenstand, Maß und Beachtungswürdigung des Interesses des AG.; vgl. oben bei II.). Für gewöhnlich wird der unbillige Inhalt gestrichen und innerhalb der zulässigen Grenze bleibt die Klausel zu Recht bestehen. Ist es aber nach dem Inhalt der Vereinbarung unmöglich, ihre Bestimmungen auf ein billiges Maß zurückzuführen, so erklärt der Richter die ganze Vereinbarung für ungültig.

Ist eine Konventionalstrafe versprochen, so erschöpft sich mit ihr die Schadenersatzverpflichtung und weiterer Schadenersatz kann nicht gefordert werden. Eine zu hohe Konventionalstrafe kann vom Gericht auf ein angemessenes Maß herabgesetzt werden. (§ 343 BGB.). Neben der Konventionalstrafe kann gewöhnlich nicht auf Einhaltung der Konkurrenzklausel geklagt werden.

Unter die Klausel fällt es auch, wenn ein konkurrierendes Geschäft, das dem Angestellten verboten ist, durch eine vorgeschobene Person seiner Familie (Ehefrau, minderjähriger Sohn) betrieben wird.

Die Kaufmannsgerichte[1]) haben schon viele Konkurrenzklauseln, die nach zeitlicher, lokaler oder sachlicher Ausdehnung eine unbillige Erschwerung des Fortkommens bedeuten, für nichtig erklärt oder in ihrer Ausdehnung verringert sowie Konventionalstrafen erheblich herabgesetzt. Ein RG.-Erkenntnis hat bei unverhältnismäßig hoher Konventionalstrafe diese nicht nur herabgesetzt, sondern das Konkurrenzverbot deswegen in seinem ganzen Umfange für nichtig erklärt. Die Tendenz geht neuerdings mit Recht dahin, derartigen unsozialen Kampfmitteln, die dem Gedanken der Gewerbefreiheit zuwiderlaufen, den Boden überhaupt zu entziehen. (Ausführliche Erörterung aller hierher gehörigen Fragen findet man in der Zeitschrift Gewerbe- und Kaufmannsgericht XIII, S. 271 fg. und bei v. Schulz, Jahrbuch des Kaufmannsgerichts Berlin, I. und II. Jahrgang.)

Ein Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen während des Bestehens des betreffenden Dienstverhältnisses gehört zum unlauteren Wettbewerb. Darüber vgl. dieses Stichw.

VI. Kritik und Reformbestrebungen für künftiges Recht. Wie ungenügend der im HGB. und in der Gew.-O. versuchte Schutz des Abhängigen gegen ungerechte Konkurrenzverbote ist, wurde schon oben bei II. betont. Es liegt das Ungenügende nicht in der an sich wohlwollenden Absicht der genannten Paragraphen, sondern in der Dehnbarkeit der übrigen Rechtssätze, mit denen diese Paragraphen ihrerseits operieren (Austritts- und Entlassungsrecht u. dgl.).

Gewiß kann es Verhältnisse geben, in denen berechtigte gewerbliche Interessen durch dergleichen gewerbliche Abmachungen geschützt werden müssen (Betriebsgeheimnisse), aber die weitgehende Anwendung einer Maßnahme, die lediglich mit Rücksicht auf das Interesse des Unternehmers und seiner Gewinnchancen die Erwerbsmöglichkeiten des abhängigen Angestellten unterbindet, verdient Eindämmung. Angemessene Entlohnung dessen, der Fabrikgeheimnisse, besondere Sachkenntnisse, Kundenpraxis oder dgl. besitzt, ist nicht nur zweckdienlicher, sondern auch ehrlicher, als wenn — wie es vorgekommen ist — abhängigen Angestellten (in dem vom RG.

[1]) Streitigkeiten über Konkurrenzklauseln gehören vor die Kaufmannsgerichte oder — für die nicht dem Handel angehörigen Parteien — vor die ordentlichen Gerichte; also nicht vor die Gewerbegerichte.

7. April 1908 entschiedenen Fall) mit 2400 Jahresgehalt Konventionalstrafen von 10000 Mk. für Konkurrenz vereinbart werden.

Es liegen bereits Beschlüsse einer Reichstagskommission vor, die für die künftige große Gewerbeordnungsnovelle bestimmt sind und die die Konkurrenzklauseln wesentlich beschränken. Infolge Schließung des Reichstages im Juli 1909 ist die Regierungsvorlage mit den Kommissionsbeschlüssen nicht mehr vor das Plenum gelangt. Da wir hier in diesem Lexikon im wesentlichen nur das geltende Recht darstellen und es noch keineswegs abzusehen ist, ob, wann und welche Reformen für das Recht der Konkurrenzklausel Gesetz werden, so seien hier nur wegen des Interesses, das die Frage in den beteiligten Kreisen findet, wenigstens die hauptsächlichsten Richtlinien der Reformen angegeben. Man wünscht: 1. Beschränkungen der Konkurrenzklausel auf solche Fälle, in denen der Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen dem Unternehmer Schaden zufügt. Die Unternehmer andererseits halten dies für zu unbestimmt und sehen gerade darin die Gefahr, daß dann zur Beweisführung solchen Schadens eben jene Geheimnisse offenkundig werden müssen. 2. Man fordert eine Beschränkung der Konkurrenzklausel (statt wie jetzt auf 3) auf 1 bzw. 2 Jahre, namentlich auch abgestuft nach der Höhe des Einkommens des Betreffenden; also je geringer einer entlohnt ist, um so kürzer soll die Zeit der wirtschaftlichen Freiheitsbeschränkung sein dürfen. 3. Man fordert Weiterzahlung des zuletzt gewährten Gehaltes für die Zeit der wirtschaftlichen Freiheitsbeschränkung — mit oder ohne Anrechnung des anderweit Verdienten. Auch hierfür wünscht man eine untere Grenze festgesetzt zu sehen. 4. Man fordert Ausschluß der Konkurrenzklausel für alle Angestellten, die weniger als 1500 Mk. Jahresgehalt beziehen. Hiergegen führen die Unternehmer namentlich das ins Feld, daß viele Lehrlinge und Volontäre von einer solchen Bestimmung getroffen werden würden, die (als Söhne von Konkurrenten) später ihre Erfahrungen verwerten würden. Die Wünsche der beiden Interessentengruppen stehen einander noch scharf entgegen. E.

Konkurs.

I. Konkurs des AN. Sowohl der AG. wie der Konkursverwalter können im Falle des Konkurses des AN., falls nicht eine kürzere Frist bedungen ist, mit der gesetzlichen Kündigungsfrist kündigen, Lohn (auch rückständiger) darf nur an den Konkursverwalter gezahlt werden.

II. Konkurs des AG. Sowohl der AN. wie der Konkursverwalter können bei Konkurs des AG. kündigen und zwar, soweit nicht eine kürzere Frist vereinbart ist, mit der gesetzlichen Kündigungsfrist; kündigt der Konkursverwalter, so kann der AN. Schadenersatz verlangen, falls das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung früher endigt, als ohne den Konkurs zulässig gewesen wäre. Ein Lehrvertrag kann vom Lehrling einseitig aufgelöst werden, wenn dem Lehrherrn durch den Konkurs die Fortsetzung des Lehrverhältnisses unmöglich wird.

Der Lohn und ev. Kostgeld des AN. für die Zeit nach Eröffnung des Konkurses ist Masseschuld und somit vom Konkursverwalter aus der Masse vorab zu bezahlen. Der Lohn für die Zeit vor der Konkursöffnung ist als bevorrechtigte Forderung an erster Stelle zu berichtigen, ebenso wie andere Bezüge des AN. (Kostgeld, Provisionen, Gratifikationen usw.), und zwar vor Steuern und Abgaben; soweit er länger als 1 Jahr rückständig ist, wird er nur als einfache Konkursforderung berücksichtigt. Lohnforderungen für die Zeit vor der Konkurseröffnung sind innerhalb der öffentlich bekanntgemachten Anmeldefrist unter Angabe des Betrages und des beanspruchten Vorrechts beim Konkursgericht einzureichen. Soweit der Konkursverwalter die Forderung nicht anerkannt, muß der AN. beim zuständigen Gericht (also Gewerbegericht, Kaufmannsgericht usw.) unter Vorlegung eines Auszugs aus der Konkurstabelle auf Feststellung seiner Forderung mit Vorrecht klagen; auf Grund des Urteils wird dann die Konkurstabelle berichtigt und der Anspruch berücksichtigt. L.

Kontraktbruch.

(Arbeitsvertragsbruch.)

I. Was ist Arbeitsvertragsbruch? Das Gesetz gibt keine feste Grundlage; genannt wird der Kontraktbruch wie etwas Selbstverständliches z. B. in § 124b GewO. Da der Begriff nicht gesetzlich feststeht, hat man seither keinen selbständigen rechtlichen Tatbestand des Vertragsbruchs anerkennen wollen, sondern nur einzelne besondere Tatbestände geregelt (rechtswidriger Austritt, rechtswidrige Entlassung, Arbeitsverweigerung, Arbeitsversäumnis, verschuldete Unmöglichkeit der Arbeitsleistung). Bei dieser Betrachtungsweise, d. h. bei dem Mangel eines einheitlichen Kontraktbruchbegriffs, fehlt aber etwas ganz

Wesentliches im Arbeitsrecht, und diese Lücke auszufüllen, ist Sache der Rechtsprechung und Rechtswissenschaft.

Es ist ein Irrtum, den Begriff des Kontraktbruchs nur auf die rechtswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beziehen (Austritt und Entlassung). Denn das Arbeitsverhältnis erzeugt nicht bloß die äußerliche Pflicht, dabei zu bleiben und auszuhalten, sondern es hat zugleich innerliche Pflichten — Vertragstreue bei der Erfüllung der Pflichten. Es gibt Fälle des Kontraktbruchs, die nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen. Daran ist festzuhalten; denn ob der „gebrochene" Vertrag überhaupt noch weiter existieren könne, ist eine Doktorfrage, die praktisch ohne Bedeutung ist. Diese Vertragspflichten sind ebenso wichtig wie das zeitliche Aushalten und können ebenso gebrochen werden. Nicht jede Vertragsuntreue, Pflichtverletzung, Versäumnis ist ein Bruch des Vertrags. Ein Bruch schließt etwas Gewaltsames in sich. Er liegt vor, wenn grobe Pflichtverletzung eintritt. Einige solcher groben Verletzungen werden in den Gesetzen ausdrücklich genannt. Es sind einige derjenigen Gründe, die zu sofortiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses laut Gesetzesbestimmung berechtigen und die Einhaltung der Kündigungsfristen aufheben, aber eben nur einige dieser Gründe.

Es müssen Gründe sein, die schuldhaftes oder unbedingt rechtlich zu vertretendes Verhalten betreffen (nicht wie z. B. Unfähigkeit oder anhaltende Krankheit) und die gerade den Vertrag zur Arbeit zerbrechen, spezielles arbeitswidriges Verhalten betreffen (nicht wie z. B. Unsittlichkeit, Trunksucht, Tätlichkeiten).

Diesen Umkreis schwerer Vertragsverletzungen einheitlich zu erfassen, ist für die Gesundung der Beziehungen zwischen AG. und AN. von großer Bedeutung. Eine Bekämpfung des Kontraktbruchs ist dann um so eher möglich. Den Kontaktbruch zu bekämpfen, ist aber eine der hauptsächlichsten Aufgaben des heutigen Arbeitsrechts. Mit den gegenwärtig gegebenen gesetzlichen Mitteln können bei ihrer richtigen Anwendung die rechtswidrigen, die Kündigungsfrist nicht einhaltenden Streiks und Arbeiterentlassungen (Aussperrungen), die man in erster Linie als Vertragsbruch ansieht, ebenso wie andere schwere Vertragsverletzungen geahndet werden. Darüber ist in den folgenden Abschnitten noch zu handeln. Die willkürlichen Kündigungen von beiden Seiten, die das wirtschaftliche Leben ebenso stören und beeinträchtigen und oft in unverantwortlich hohem Maße die Gegenpartei schädigen, können heute noch nicht mit den Mitteln des Rechts bekämpft werden. Das bleibt eine Aufgabe zukünftiger Rechtsentwicklung, wie es ebenso eine Aufgabe der Zukunft ist, neben der Bekämpfung dieser groben Schädigung der Gegenpartei auch die groben Pflichtverletzungen gegenüber der Allgemeinheit (namentlich bei Gewerben von öffentlichem Interesse wie Gas- und Elektrizitätswerken, Transport- und Verkehrsgewerben) unter dem Gesichtspunkt des Kontraktbruchs anzusehen und mit dessen schweren Rechtsfolgen zu ahnden.

II. Der Kontraktbruch des AG. Ein Kontraktbruch des AG. liegt hauptsächlich vor bei rechtswidriger Entlassung des AN. (wann die sofortige Entlassung berechtigt ist und wann nicht, s. beim Stichw. „Entlassung"); ferner bei Nichtzulassung zur Arbeit (hierüber s. d. Stichw. „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung"); ferner bei Vorenthaltung des Lohnes, Gehaltes oder zu gewährenden Unterhalts, wenn solche Vorenthaltung nicht durch Kautionsabreden oder dgl. begründet ist; ferner bei gesetzwidriger Vernachlässigung der Arbeitsräume.

a) Erfolgt auf Grund solcher Tatsachen eine Kündigung seitens des AN., so gilt § 628 BGB., der bestimmt: „Wird die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles veranlaßt, so ist dieser zum Ersatze des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstandenen Schadens verpflichtet."

Ueber die Frage, was der Schadenersatz umfaßt, usw., s. das Stichw. „Schadenersatz".

Der AN. kann also, wenn er kündigungslos ausgesperrt oder nicht zur Arbeit zugelassen wurde, den entgangenen Lohn und Schadenersatz fordern. Er kann aber nicht sofort aus dem Arbeitsverhältnis austreten, weil dies für gewerbliche Arbeiter die erschöpfende Liste der Austrittsgründe (§ 124 GewO.) nicht zuläßt. Im Falle von Lohnvorenthaltung oder gesetzwidriger Vernachlässigung der Arbeitsräume oder sonstiger in § 124 GewO. angeführter Kontraktbruchfälle (s. d. Stichw. „Austritt") hat der AN. aber das Recht, sofort aus dem Arbeitsverhältnis auszutreten, und dieser sofortige Austritt berechtigt dann auch den entgangenen Lohn und Schadenersatz zu fordern.

Ueber das Verhältnis dieser Bestimmungen der GewO. (§ 123, 124) zu dem Ergebnis, zu dem man aus dem BGB. kommt, s. a. d.

Stichw. „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung", das für unsere Fragen wichtig ist.

Diese drei Rechte nebeneinander (Austritt, Lohnforderung bis zur Kündigungsfrist, Schadenersatz) haben in allen Kontraktbruchfällen die Handlungsgehilfen, Betriebsbeamten u. dgl. und die der GewO. nicht unterstehenden Arbeiter, da für diese die beschränkende Aufzählung der Austrittsgründe der GewO. nicht gilt, sondern jeder wichtige Grund zur sofortigen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses berechtigt. Vertragsbruch des AG. aber ist ein solcher wichtiger Grund.

b) Erfolgt keine Kündigung des AN. auf Grund des vertragsbrüchigen Verhaltens des AG., so kann § 628 BGB. nicht angewendet werden. Solche Fälle werden häufig vorkommen. Zwar ist Aussperrung als Entlassung anzusehen und steht so der Kündigung gleich. Aber anderweite zeitweise Nichtzulassung zur Arbeit geschieht oft, ohne daß der AN. daraufhin kündigt. Dann hat er weder den Schutz des § 628 noch den Schadenersatzanspruch aus der rechtswidrigen Entlassung. Er kann aber nach § 615 BGB. den entgangenen Lohn fordern, wenn er durch seine Arbeitsbereitschaft und Anbietung seiner Dienste den AG. in Annahmeverzug gesetzt hat, und ebenfalls steht ihm nach § 304 BGB. Ersatz der Mehraufwendungen zu, was dem Schadenersatz gleich steht.

Gesetzwidrige Vernachlässigung der Arbeitsräume gibt, ebenso wie die Nichtzulassung zur Arbeit, auch den Tatbestand der durch den AG. verschuldeten Unmöglichkeit der Arbeitsleistung des AN. (s. d. Stichw. „Unmöglichkeit") und dafür gibt zum Ueberfluß der § 324 BGB. die Bestimmung, daß der AN. in solchem Falle den Anspruch auf den Lohn behält. (Sofortiger Austritt ist in solchem Fall für alle AN. zulässig — aber wir gehen ja jetzt davon aus, daß der AN. das Arbeitsverhältnis fortzusetzen wünscht.)

Für Lohnvorenthaltung passen diese Rechtssätze nicht. Da tritt § 326 BGB. in Kraft. Der AG. befindet sich mit seiner Gegenleistung in Verzug. Der AN. hat ihm eine angemessene Frist für die Bewirkung der rückständigen Lohnzahlung zu bestimmen. Verstreicht diese Frist ergebnislos, dann kann der AN. Schadenersatz verlangen (auch hier sofortiger Austritt zulässig, wenn der AN. das will).

Dem Akkordarbeiter gegenüber liegt auch Kontraktbruch vor, wenn nicht für ausreichende Beschäftigung gesorgt wird (Austrittsgrund).

Ueber Einzelheiten zur Frage des Schadenersatzes in allen diesen Fällen, über verkürzte, vereinfachte Forderungen u. dgl. s. unten bei IV, weil die dahin gehörigen Bestimmungen sowohl für den Kontraktbruch des AG. wie den des AN. gelten.

III. Der Kontraktbruch des AN. Ein Kontraktbruch des AN. liegt hauptsächlich vor bei rechtswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Austritt), beharrlicher Arbeitsverweigerung, Nichtantritt des Dienstes, grobem Vertrauensbruch, absichtlicher Beschädigung von Arbeitsmaterial und ähnlichem.

Wann ein widerrechtlicher Austritt oder beharrliche Arbeitsverweigerung vorliegt, darüber vgl. d. Stichw. „Austritt" und „Arbeitsverweigerung".

Wird auf Grund solchen Kontraktbruchs des AN. das Arbeitsverhältnis durch den AG. sofort oder mit Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst, wozu der AG. ja berechtigt ist, so treten die Folgen des § 628 BGB. ein, die oben bei II besprochen sind (Schadenersatz, selbstverständlich auch kein Lohn, soweit Arbeit nicht geleistet wurde).

Es gilt ferner nach § 628 BGB., daß unter solchen Umständen auch für den schon ausgeführten Teil einer Arbeit kein Lohn gezahlt zu werden braucht, wenn infolge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses der AG. kein Interesse an der Teilleistung mehr hat. So heißt es im § 628 BGB: „Kündigt der AN., ohne durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles dazu veranlaßt zu sein, oder veranlaßt er durch sein vertragswidriges Verhalten die Kündigung des anderen Teils, so steht ihm ein Anspruch auf die Vergütung insoweit nicht zu, als seine bisherigen Leistungen infolge der Kündigung für den anderen Teil kein Interesse haben." Im voraus Entrichtetes ist nach Maßgabe der ungerechtfertigten Bereicherung herauszugeben.

Beim Kontraktbruch des AN., der nicht zur Kündigung oder Entlassung führt, auf den also § 628 BGB. keine Anwendung findet, ist die rechtliche Konstruktion entsprechend derjenigen bei der verschuldeten Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, also unter Heranziehung der §§ 323 und 325 BGB. und ferner des § 823 BGB. (widerrechtliche Schädigung). Danach ist Schadenersatzforderung gegeben, der Lohn ist soweit nicht zu zahlen, wie nicht vorgeleistet wurde, und auch Entlassung ist aus diesem Grunde, soweit § 123 GewO. nicht entgegensteht, zulässig. Wegen des theoretischen Zusammenhangs dieser Dinge mit der Unmöglichkeitslehre wird Näheres über diese Frage beim Stichw. „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung" (s. d. bei II A c) gegeben,

Das Angebot des AN. zur Weiterarbeit,

wenn er widerrechtlich ausgetreten war, beseitigt den weiteren Schadenersatzanspruch. Auch kann Verurteilung zur Fortsetzung der Arbeit (GKG. Bd. 14, 336) erfolgen.

IV. Einzelheiten zur Frage des Schadenersatzes bei Kontraktbruch. a) Die Grundsätze des Schadenersatzes bei Kontraktbruch, die zu sehr großen Ersatzforderungen führen können — man denke z. B. an den Fall, daß der ganze Arbeitserfolg eines Tages etwa von einer rechtzeitigen Arbeitsleistung eines Angestellten abhängt —, gelten in vollem Maße bei Handlungsgehilfen (§ 70 HGB.). Der Schade aber muß von dem Geschädigten nachgewiesen werden. Für den AG. im Handel, den Kaufmann, gilt außerdem die Verschärfung, daß eine ausbedungene Konventionalstrafe (s. unten) nicht laut § 343 BGB. herabgesetzt werden kann (§ 348 HBG.).

b) Für Werkmeister, Betriebsbeamte und Techniker, ebenso wie für Arbeiter im Kleinbetrieb[1]), gilt nach § 133 e, 124 b u. 125 eine Erleichterung der Schadensforderung beiderseitig: Wenn diese rechtswidrig die Arbeit verlassen haben, oder andererseits, wenn sie rechtswidrig sofort entlassen wurden, so hat der vertragsbrüchige Teil als Entschädigung für den Tag des Vertragsbruchs und jeden folgenden Tag der vertragsmäßigen oder gesetzlichen Arbeitszeit den Betrag des ortsüblichen Tagelohns[2]) zu zahlen, höchstens aber für eine Woche. Und zwar ohne daß ein Schade nachgewiesen wird. (Der Gegenbeweis, daß ein Schade nicht entstanden ist, wird aber von manchen Gerichten mit Recht zugelassen.) Mit Geltendmachung dieser Forderung erschöpft sich jeder weitere Schadenersatz, der nicht durch Vertrag oder Konventionalstrafe bestimmt ist. Auch erledigt sich mit dem Schadenersatz der Anspruch auf Erfüllung des Vertrags. Wohlverstanden also: Wahlweise steht AG. und AN. diese vereinfachte Forderung aus § 124 b GewO. zu. Wollen sie sie nicht, so können sie nach § 628 BGB. auf den ganzen Schaden klagen, den sie aber dann nachweisen müssen, und bei dem es dann noch unsicher ist, ob sie den Betrag tatsächlich bekommen können. Haben sie indessen die vereinfachte Forderung aus 124 b GewO. geltend gemacht, so ist damit der weitergehende Anspruch aus BGB. abgeschnitten. (Ob damit auch ein weitergehender Anspruch aus einer Vertrags-(Konventional-) Strafe abgeschnitten wird, darüber s. unten bei d.) Vor dieser vereinfachten Schadenersatzforderung kann natürlich Lohnfortzahlung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Kündigungsfrist gefordert werden. Hat aber einmal der AN. nicht auf Erfüllung, sondern auf Schadenersatz geklagt, dann erschöpft sich eben sein Anspruch durch die Geltendmachung der abgekürzten Forderung aus § 124 b. Er schneidet also dann alle weiteren Forderungen, auch die aus §§ 615 und 324 BGB., ab. Genügt dem Geschädigten der vereinfachte Ersatz aus § 124 b nicht, so kann er ja, wie erwähnt, statt dessen einen anderen Weg wählen. Auf die in § 124 b fixierte Entschädigung kann im Arbeitsvertrag verzichtet werden.

c) Für Arbeiter in Betrieben, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt werden, gelten (lt. § 134 GewO.) diese Bestimmungen des § 124 b (vereinfachter Schadenersatz) nicht. Hier können also weder die Arbeiter noch die AG. von dem fixierten und rasch zu erlangenden Schadenersatz des § 124 b Gebrauch machen. Auch darf der AG. hier sich durch Vertrag keine höhere Entschädigung ausmachen als die Verwirkung rückständigen Lohnes bis zum Betrage eines durchschnittlichen Wochenlohnes. Man fürchtete, daß sich Großunternehmer durch den Schadenersatz bereichern könnten.

d) Ueber den Schadenersatz bei berechtigtem Austritt und berechtigter Entlassung s. d. Stichw. „Schadenersatz".

Für die Erlangung des Schadenersatzes des AG. vom AN. haben die Kautionen und Konventionalstrafen eine besondere Bedeutung. Ueber diese und die dazu erforderlichen Lohneinbehaltungen, Lohnverwirkungen usw. s. die Stichw. „Kautionen" und „Lohn- und Gehaltszahlung". Wird die Konventionalstrafe gefordert und eingeklagt, dann fällt die Forderung aus § 124 b GewO. (s. oben) fort.

Für den Kontraktbruch der Lehrlinge und des Lehrherrn s. d. Stichw. „Lehrlingsverhältnis".

Verleitet ein AN. einen anderen zum Kontraktbruch, so ist auch gegenüber dem Verleitenden sofortige Entlassung zulässig (§ 123, Z. 7 GewO.).

[1]) Gegensatz zu unten c).

[2]) Der Betrag des ortsüblichen Tagelohns wird gemäß § 8 KVG. von der Verwaltungsbehörde festgesetzt und veröffentlicht.

V. Haftung des AG., der den kontraktbrüchigen Arbeiter angenommen hat. Nach § 125 GewO. ist ein AG., der einen Arbeiter zum Kontraktbruch bei einem anderen AG. verleitet oder einen solchen kontraktbrüchigen Arbeiter, von dem er weiß, daß er einem anderen AG. noch zur Arbeit verpflichtet ist, zur Arbeit annimmt, dem früheren AG. mit haftbar[1]), und zwar entweder für den wirklich entstandenen Schaden oder für den nach § 124 b GewO. geltend gemachten vereinfachten (ortsüblicher Wochenlohn). Dies gilt auch für Abspenstigmachung von Heimarbeitern und für Fabrikarbeiter. Erfährt der AG. den Sachverhalt erst während des Dienstverhältnisses, so muß er — um nicht in gleicher Weise haftbar zu sein — den Arbeiter sofort entlassen — es sei denn, daß 14 Tage seit dem Kontraktbruch verlaufen sind.

Hat der AN. bezahlt, so hat der zweite AG. nichts mehr zu zahlen, der AN. hat aber einen Regreßanspruch auf die Hälfte gegenüber diesem AG., und umgekehrt. Dies bezieht sich auch auf die Zahlung der Konventionalstrafen oder Kautionen. Modifikationen über Verteilung des Schadens je nach Schuld bleiben nach BGB. § 254 bestehen.

Bei Kontraktbruch der Handlungsgehilfen gibt es eine solche Haftbarkeit des neuen AG. nicht; man könnte da nur nach § 826 BGB. Schadenersatz auf Grund Verstoßes gegen die guten Sitten fordern. Indessen ist das wenig aussichtsvoll, da (vgl. Urteil d. RG. v. 31. Mai 1906) selbst die Verleitung zum Kontraktbruch nicht immer als unsittliche Handlung angesehen werden kann. Und eine sonstige Grundlage für Schadenhaftung besteht zwischen den beiden AG. um deswillen nicht, weil sie nicht in einem Vertragsverhältnis zueinander stehen.

Strafen für Unterstützung des Kontraktbruchs (nicht für Kontraktbruch selbst) gibt es nur, wenn es sich um minderjährige AN. handelt. § 150, 1 GewO. hängt mit der Vorschrift eines Arbeitsbuches zusammen (s. d. Stichw.). E.

Konventionalstrafe

s. Konkurrenzklausel, Koalitionsrecht und Strafgelder.

Konzessionen

s. Gewerbebetrieb.

---

[1]) Mit haftbar heißt: neben dem Arbeiter von vornherein und für den ganzen Schaden haftbar.

Krankenversicherung.

A. Allgemeines.

Ueber die geschichtliche Entwicklung und die gesetzlichen Grundlagen der deutschen Krankenversicherung sowie ihre Stellung im System der deutschen Arbeiterversicherung ist unter dem Stichw. ,,Arbeiterversicherung" das Nötigste bemerkt. Heute gilt auf dem Gebiet der reichsgesetzlich geregelten Krankenversicherung in erster Linie das Gesetz betr. die Krankenversicherung der Arbeiter vom 15. Juni 1883 mit den Aenderungen der Gesetze vom 10. April 1892, 30. Juni 1900 und 25. Mai 1903. Daneben bestehen subsidiär die Vorschriften der Reichsgewerbeordnung über die Innungskrankenkassen und das Reichsgesetz über die eingeschriebenen Hilfskassen vom 7. April 1876 in der sich aus dem Reichsgesetz vom 1. Juni 1884 ergebenden abgeänderten Fassung. Außerdem gelten landesrechtliche Vorschriften über Knappschaftskassen (s. dieses Stichw.), über die nach Landesrecht errichteten Hilfskassen und über die in einzelnen Bundesstaaten den Gemeinden obliegende Krankenversicherung von reichsgesetzlich nicht versicherten Personenklassen, insbesondere Dienstboten. Die durch die Gesindeordnungen, die Seemannsordnung und das Handelsgesetzbuch (§§ 553 ff.) begründeten Verpflichtungen der AG. zur Krankenfürsorge werden durch das Reichsversicherungsgesetz nicht berührt (vgl. die Stichw. ,,Gesundheitsfürsorge" und ,,Krankheit").

B. Kreis der Versicherten.

I. Gesetzlicher Versicherungszwang. Dem gesetzlichen Versicherungszwang sind unterworfen. Personen, welche gegen Gehalt oder Lohn beschäftigt sind:

1. in Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten, Brüchen und Gruben, in Fabriken und Hüttenwerken, beim Eisenbahn-, Binnenschiffahrts- und Baggereibetriebe, auf Werften und bei Bauten;

2. im Handelsgewerbe, im Handwerke und in sonstigen stehenden Gewerbebetrieben;

3. im Geschäftsbetriebe der Anwälte, Notare und Gerichtsvollzieher, der Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Versicherungsanstalten;

4. in Betrieben (auch nicht gewerblichen), in denen Dampfkessel oder durch elementare Kraft (Wind, Wasser, Dampf, Gas, heiße Luft usw.) bewegte Triebwerke zur Verwendung kommen,

5. in Betrieben von Post- und Telegraphen-

verwaltungen, Marine- und Heeresverwaltungen.

Ausgenommen sind kraft Gesetzes:

1. die Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken;

2. die Besatzung von Segelschiffen, auf welche die Vorschriften der §§ 48 und 49 der Seemannsordnung Anwendung finden;

3. Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker, Handlungsgehilfen und Lehrlinge, sowie die vorhin unter Ziff. 3 erwähnten Personen dann, wenn ihr Arbeitsverdienst $6^2/_3$ Mk. für den Arbeitstag oder 2000 Mk. für das Jahr übersteigt;

4. Personen des Soldatenstandes sowie solche im Dienst des Reiches, eines Staates oder Kommunalverbandes beschäftigten Personen, welche dem Reiche, Staate oder Kommunalverbande gegenüber Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts oder Lohnes oder auf eine den Mindestleistungen der Krankenkassen entsprechende Unterstützung auf die Dauer von mindestens 26 Wochen haben.

Befreiungen von der Versicherungspflicht können unter bestimmten Voraussetzungen bei gewissen Personen auf ihren Antrag oder auf Antrag ihrer AG. stattfinden (vgl. §§ 3 a u. 3 b KVG).

Zur Abgrenzung der versicherungspflichtigen Personen sei noch folgendes bemerkt:

a) die Versicherungspflicht tritt nur ein bei Personen, welche ihre Arbeitskraft in abhängiger, untergeordneter Stellung verwerten, selbständige Personen (Unternehmer) unterliegen ihr nicht. Sie trifft auch Kinder, wenn sie als Arbeiter beschäftigt werden, und macht keinen Unterschied zwischen In- und Ausländern.

b) Voraussetzung ist die Beschäftigung in bestimmten Betrieben und Berufen, oder es ist ein stehender „Gewerbebetrieb" verlangt, so daß die Eigenschaft als Lohnarbeiter schlechtweg hier — im Gegensatz zur Invalidenversicherung — zur Begründung der Versicherungspflicht nicht genügt. Es unterliegen deshalb nicht der gesetzlichen Versicherungspflicht, — weil nicht in einem Gewerbebetrieb, d. h. einem auf Gewinn gerichteten Unternehmen beschäftigt — z. B. die in einem Privathaushalt beschäftigten Dienstboten (anders, wenn sie — ganz oder nebenher — in einer Gast- oder Schankwirtschaft oder Pension beschäftigt sind); ferner nicht die in reinen Wohlfahrtsbetrieben beschäftigten Personen (z. B. die in einem städtischen Krankenhaus beschäftigten Krankenschwestern zum Unterschied von den in der Privatklinik eines Arztes tätigen). Ueber die Dienstboten vgl. übrigens unten III.

c) Die Beschäftigung muß eine verhältnismäßig dauernde sein: sie darf nicht durch die Natur ihres Gegenstandes oder im voraus durch den Arbeitsvertrag auf weniger als eine Woche beschränkt sein, wie bei Gelegenheitsarbeitern, z. B. Schneeschauflern, Aushilfskellnern, Waschfrauen u. dgl. (doch sind Aushilfskellner, die fortgesetzt und regelmäßig monatelang, wenn auch jeweils nur einen oder zwei Tage in der Woche, in demselben Lokal beschäftigt sind, als versicherungspflichtig zu betrachten). Liegt diese Beschränkung des Arbeitsverhältnisses nicht vor, so ist die Versicherungspflicht auch dann gegeben, wenn die tatsächliche Arbeitsleistung weniger als eine Woche dauert z. B. der Arbeiter schon am 1. oder 2. Tage vorzeitig entlassen wird.

d) Die Beschäftigung muß gegen Lohn oder Gehalt stattfinden, als welcher auch Tantiemen und Naturalbezüge gelten. Auch Lehrlinge, welche nur freien Unterhalt beziehen, sind versicherungspflichtig.

II. Ausdehnung des Versicherungszwanges. Durch statutarische Bestimmung einer Gemeinde oder eines weiteren Kommunalverbands kann der Versicherungszwang erstreckt werden:

1. auf die nur in vorübergehendem Verhältnis — weniger als 1 Woche — Beschäftigten;

2. auf die in Kommunalbetrieben und im Kommunaldienst beschäftigten Personen, soweit sie der Krankenversicherung nicht bereits kraft Gesetzes unterliegen;

3. auf diejenigen Familienangehörigen eines Betriebsunternehmers, deren Beschäftigung im Betriebe nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages stattfindet;

4. auf Hausindustrielle;

5. auf die in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigten Arbeiter und Betriebsbeamten.

Die Gemeinden haben vielfach von den ihnen zustehenden Befugnissen der statutarischen Einbeziehung weiterer Personenkreise Gebrauch gemacht.

III. Freiwillige Versicherung. Der freiwillige Beitritt zur Versicherung ist unter der Voraussetzung, daß das jährliche Gesamteinkommen 2000 Mk. nicht übersteigt, gestattet (§§ 4, 19, 26 a, Abs. 2 Ziff. 5):

a) den unter I genannten Personen, welche zwar in versicherungspflichtigen Betrieben beschäftigt, aber aus besonderen Gründen (z. B. weil ohne Lohn oder Gehalt oder nur vorübergehend beschäftigt) nicht versicherungspflichtig sind,

b) den unter II genannten Personen, auf

welche nicht schon statutarisch der Versicherungszwang erstreckt ist,

c) den Dienstboten (an sich jedoch nur zur Gemeindekrankenversicherung).

Außerdem kann durch Ortsstatut bzw. Kassenstatut auch anderen Personen die Aufnahme in die Gemeindekrankenversicherung bzw. in eine Ortskrankenkasse gestattet werden. Die Aufnahme in die freiwillige Versicherung kann dann nach statutarischer Bestimmung von einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht und bereits Erkrankten versagt werden.

Demnach sind im Privathaushalt beschäftigte Dienstboten (s. oben I b) nach dem Reichsgesetze nicht versicherungspflichtig, sondern nur berechtigt, der Gemeindekrankenversicherung, oder — wenn es das Statut zuläßt — einer Ortskrankenkasse beizutreten. Doch ist in Bayern, Sachsen, Württemberg und anderen Bundesstaaten — nicht auch in Preußen — die Krankenversicherung der Dienstboten durch Landesgesetz geregelt. Die nach den örtlichen Gesindeordnungen und nach § 617 BGB. geregelte Fürsorgepflicht des Dienstherrn für kranke Dienstboten (vgl. Stichw. „Gesinderecht“) tritt nicht ein, wenn für die Verpflegung und ärztliche Behandlung des Dienstboten durch Versicherung oder durch eine Einrichtung der öffentlichen Krankenpflege (Abonnements bei öffentlichen Krankenhäusern, wie sie in Städten oft üblich sind) gesorgt ist.

Ueber die freiwillige Fortsetzung der Mitgliedschaft unten D am Schlusse.

C. Versicherungsorgane.

Die Durchführung der Krankenversicherung ist einer Reihe von Institutionen übertragen, die der Gesetzgeber teils bereits vorgefunden und den neuen Verhältnissen angepaßt, teils erst neu geschaffen hat. Leitender Grundsatz ist die Zusammenfassung der Versicherungspflichtigen in örtlich begrenzte, korporative Zwangskassen, und zwar der ursprünglichen Absicht des Gesetzgebers nach in beruflicher Gliederung. Subsidiär sollte die Gemeindekrankenversicherung eintreten und außerdem hat das Gesetz die freienHilfskassen zugelassen.

Korporative Zwangskassen sind:

1. Die Ortskrankenkassen (§§ 16 bis 48 a), auf welchen das Schwergewicht des Gesetzes liegt und welche die hauptsächlichste Kassenform bilden. Sie werden von den Gemeinden errichtet, und zwar in der Regel für die in einem Gewerbszweig oder in einer Betriebsart beschäftigten Personen, sofern die Zahl der in der Kasse zu versichernden Personen mindestens 100 beträgt. Indes ist auch unter gewissen Voraussetzungen die Errichtung gemeinsamer Ortskrankenkassen für mehrere Gewerbszweige oder Betriebsarten sowie die Zusammenfassung mehrerer Gemeinden möglich. Die berufliche Gliederung der Ortskrankenkassen hat sich in der Praxis vielfach als unzweckmäßig und unhaltbar erwiesen und zur Bildung von gemeinsamen Ortskrankenkassen geführt, weil diese beruflichen Kassen zu klein, zu wenig leistungsfähig und ihre Risiken zu verschieden waren.

Die Ortskrankenkasse hat juristische Persönlichkeit. Ihre Verwaltung wird nach dem Grundsatz der Selbstverwaltung, aber nach Maßgabe des Gesetzes und des Statuts und unter staatlicher Aufsicht durch die Beteiligten geführt. Ihre Organe sind die Generalversammlung und der Vorstand, welcher die Kasse nach außen vertritt. Die Generalversammlung besteht aus sämtlichen volljährigen Kassenmitgliedern, d. h. zur Kasse gehörigen Arbeitnehmern, oder aus deren Vertretern (sie muß aus Vertretern bestehen, wenn die Kasse 500 oder mehr Mitglieder zählt). Der Vorstand wird von der Generalversammlung gewählt. Die AG. haben Anspruch auf Vertretung in der Generalversammlung und im Vorstand nach dem Verhältnis ihrer Beiträge, dürfen aber mehr als ein Drittel der Stimmen nicht besitzen. Die Kasse endet durch Auflösung auf Antrag der Generalversammlung oder durch Schließung seitens der höheren Verwaltungsbehörde, welche bei zu starker Verminderung der Mitgliederzahl oder bei zu hoher Belastung der Kasse zu erfolgen hat.

2. Die Betriebs- (Fabrik-) Krankenkassen (§§ 59—68).

Der Unternehmer, welcher in seinem Betrieb 50 oder mehr krankenversicherungspflichtige Personen beschäftigt, ist zur Errichtung einer Betriebskrankenkasse berechtigt; er ist zur Errichtung verpflichtet bei 50 oder mehr Arbeitern, wenn die Gemeinde oder die Krankenkasse, zu der die beschäftigten Personen bis jetzt gehören, dies verlangt, und ohne Rücksicht auf die Arbeiterzahl, wenn der Betrieb eine besondere Krankheitsgefahr in sich birgt. Für die Betriebskrankenkassen gelten die meisten der für die Ortskrankenkassen bestehenden Bestimmungen, außerdem aber hauptsächlich folgende Besonderheiten: das Kassenstatut wird durch den Betriebsunternehmer nach Anhörung der bei

ihm beschäftigten Personen errichtet. Durch das Kassenstatut kann dem Betriebsunternehmer oder dessen Vertreter der Vorsitz im Vorstand oder in der Generalversammlung übertragen werden. Die Kassen- und Rechnungsführung hat auf seine Kosten und unter seiner Verantwortlichkeit zu erfolgen. Reichen die Beiträge trotzdem sie das höchste zulässige Maß erreicht haben, zur Deckung der gesetzlichen Mindestleistungen nicht aus, so hat der Unternehmer die erforderlichen Zuschüsse aus eigenen Mitteln zu leisten.

3. Die Baukrankenkassen sind von Bauherrn bzw. -Unternehmern für vorübergehende Bauunternehmungen mit vorwiegend fluktuierender Arbeiterschaft zu errichten (§§ 69 ff.). Sie sind den Betriebskrankenkassen nachgebildet und treten in der Praxis nicht sehr in Erscheinung.

4. Die Innungskrankenkassen (§ 73), wie sie auf Grund der Vorschriften des Titels VI der Reichsgewerbeordnung von Innungen für die Gesellen und Lehrlinge ihrer Mitglieder errichtet werden. Die Innungskrankenkassen, für welche im wesentlichen die Vorschriften für Ortskrankenkassen gelten, haben keine eigene Rechtspersönlichkeit, sind vielmehr Innungseinrichtungen, die durch Innungsnebenstatut zu regeln sind. Es kann bestimmt werden, daß der Vorsitzende sowie die Hälfte (statt ⅓) der Mitglieder im Vorstand und Generalversammlung von der Innung bestellt werden, falls die Innungsmitglieder die Hälfte (statt ⅓) der Beiträge tragen.

5. Die Knappschaftskassen (§ 74), welche auf Grund berggesetzlicher Vorschriften der Einzelstaaten bestehen, aber ihre Leistungen der für Betriebskrankenkassen vorgeschriebenen Mindestleistungen anpassen müssen (s. das Stichw. „Knappschaftskassen").

Soweit versicherungspflichtige Personen in den vorgenannten Zwangskassen kein Unterkommen finden können (und auch nicht einer anerkannten Hilfskasse angehören), unterliegen sie der Gemeindekrankenversicherung des Beschäftigungsortes. Die Gemeindekrankenversicherung (§§ 4—15) ist für alle Gemeinden, in denen nicht für alle zu Versichernden durch anderweite Kasseneinrichtungen gesorgt ist, obligatorisch. Die Gemeindekrankenversicherung stellt keine eigentliche Krankenkasse mit eigenen Organen und eigenem Vermögen, sondern eine Einrichtung der Gemeinde dar, die ihrerseits als Versicherungsträger erscheint und die Verwaltung auf eigene Kosten führt. Für mehrere Gemeinden kann eine gemeinsame Gemeindekrankenversicherung errichtet werden. Die Gemeindekrankenversicherung ist vom Gesetzgeber als eine höchst subsidiäre Versicherungsform gedacht und deshalb in ihren Leistungen auf ein dürftiges Mindestmaß beschränkt worden. Tatsächlich hat sie aber einen viel weiteren Raum eingenommen, als vom Gesetzgeber wohl beabsichtigt war. Sie umfaßt im Reichsdurchschnitt $^1/_8$, in Bayern mehr als die Hälfte aller Versicherten.

Im Gegensatz zu den genannten Zwangsorganisationen stehen die „freien Hilfskassen", bei denen weder ein Beitrittszwang für den Versicherungspflichtigen noch eine Annahmeverpflichtung für die Kasse besteht. Es steht versicherungspflichtigen Personen frei, einer auf Grund des Reichsgesetzes vom 7. April 1876 bzw. 1. Juni 1884 errichteten eingeschriebenen Hilfskasse oder einer sonstigen freien auf landesrechtlichen Vorschriften beruhenden Hilfskasse beizutreten. Als Mitglieder einer solchen Kasse sind sie von der Verpflichtung, einer durch das Krankenversicherungsgesetz geschaffenen Zwangsorganisation (nicht jedoch einer Knappschaftskasse) anzugehören, dann befreit, wenn die Hilfskasse den Anforderungen des § 75 Krankenversicherungsgesetz genügt, d. h. wenn sie allen ihren versicherungspflichtigen Mitgliedern oder doch derjenigen Mitgliederklasse, zu welcher der Versicherungspflichtige gehört, im Krankheitsfalle mindestens die Leistungen gewährt, welche nach Maßgabe der §§ 6 und 7 von der Gemeinde, in deren Bezirk der Versicherungspflichtige beschäftigt ist, zu gewähren sind. (Hierüber ist den Hilfskassen auf Antrag eine amtliche Bescheinigung auszustellen.) Insofern wirken die Hilfskassen an der Durchführung der reichsgesetzlichen Krankenversicherung als „Ersatzkassen" mit. Wenn die einer Hilfskasse angehörigen Versicherungspflichtigen von der Verpflichtung, einer Zwangsorganisation anzugehören, sich nicht befreien können oder von dem Rechte der Befreiung keinen Gebrauch machen, sind sie doppelt versichert und die Hilfskassen dienen als „Zuschußkassen". Die Zwangskassen pflegen der Gefahr der Ueberversicherung bei doppelter Mitgliedschaft dadurch vorzubeugen, daß sie durch Statut entsprechende Kürzung ihres Krankengeldes vorsehen. Derjenige, welcher durch den Beitritt zu einer Hilfskasse die Beteiligung an einer Zwangskasse ablehnt, verliert einerseits wesentliche Vorteile, büßt insbesondere die Beiträge des AG., die unentgeltliche Verwaltung seitens der Gemeindekrankenversicherung und der Betriebskrankenkassen ein usw. Andererseits

seits sucht oft gerade der besser gestellte Arbeiter, der Handlungsgehilfe usw. die freie Hilfskasse auf, weil er dort eine unabhängige Selbstverwaltung (ohne AG.), freie Arztwahl und Freizügigkeit findet. Die Hilfskassen machen die Aufnahme von einer ärztlichen Untersuchung abhängig und halten sich dadurch die schlechteren Krankheitsrisiken fern.

Im Jahre 1908 bestanden in Deutschland 4768 Ortskrankenkassen mit rund 6 Mill. Versicherten, 7954 Betriebskrankenkassen mit rund 3 Mill. Versicherten, 42 Baukrankenkassen mit rund 16 000 Versicherten, 784 Innungskassenkranken mit rund 300 000 Mitgliedern, 207 Knappschaftsvereine und -Krankenkassen mit rund 800 000 Mitgliedern, 8237 Gemeindekrankenversicherungen mit rund 1½ Mill. Mitgliedern, 1310 Eingeschriebene und 145 Landesrechtliche Hilfskassen, welche dem § 75 Krankenversicherungsgesetz entsprachen, mit zusammen gegen 1 Mill. Mitgliedern. Wir haben in Deutschland über 23 000 Krankenkassen, von denen fast 50 % nicht einmal 100 Versicherte umfassen; es herrscht eine außerordentlich weitgehende und nachgerade unhaltbare Zersplitterung der Organisationen.

D. Mitgliedschaft und Meldepflicht.

Jeder Versicherungspflichtige, welcher nicht einer den Vorschriften des § 75 entsprechenden Hilfskasse angehört, wird mit dem Eintritt in die versicherungspflichtige Beschäftigung kraft Gesetzes und ohne besondere Formalität Mitglied einer der obengenannten Zwangsorganisationen. Von diesem Augenblick an hat er den Anspruch auf die gesetzlichen Mindestunterstützungen ohne Rücksicht darauf, ob die Anmeldung zur Kasse erfolgt und Beiträge bezahlt sind oder nicht. Andererseits besteht im Interesse der Kontrolle und zum Schutze der Kasse gegen Verlust von Beiträgen eine Verpflichtung des AG. zur An- und Abmeldung der versicherungspflichtigen Personen bezüglich der Ortskrankenkassen und der Gemeindekrankenversicherung (§ 49). Die Meldung muß spätestens am 3. Tage nach Beginn bzw. Beendigung der Beschäftigung erfolgen; binnen gleicher Frist müssen Veränderungen, welche auf die Versicherungspflicht von Einfluß sind, gemeldet werden. Die Versäumnis der Meldepflicht zieht gemäß § 81 eine Geldstrafe bis zu 20 Mk. und außerdem im Falle des Vorsatzes oder der Fahrlässigkeit die Verpflichtung des AG. zur Erstattung aller Aufwendungen nach sich, welche die Kasse in einem vor der Anmeldung durch die nicht angemeldete Person veranlaßten Unterstützungsfall machen mußte. Diese Regreßpflicht kann den AG. sehr empfindlich treffen, weshalb größte Sorgfalt bei den Meldungen in seinem eigenen Interesse liegt; im Zweifelsfalle ist ihm zur Vermeidung von Weiterungen die Meldung anzuempfehlen, so insbesondere dann, wenn er nicht genau weiß, ob die Hilfskasse, welcher der Arbeiter angehört, den Vorschriften des § 75 genügt. Die Anmeldung ist auch dann geboten, wenn das Beschäftigungsverhältnis schon nach ein oder zwei Tagen gelöst wurde, sofern es sich nicht von vornherein als vorübergehendes charakterisierte (s. oben B I c).

Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis (und damit die Mitgliedschaft) beginnt mit dem Eintritt der Verfügungsgewalt des AG. über die Arbeitskraft des AN. und endet erst mit dem Aufhören dieser Verfügungsgewalt; Unterbrechungen der tatsächlichen Arbeitsleistung bei Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. bei Urlaub, Betriebseinstellung infolge Regens usw.) berühren die Mitgliedschaft nicht.

Maßgebend für die Frage, welcher Zwangskasse ein Versicherter angehört, ist die Beschäftigungsart (Betrieb) einerseits, der Beschäftigungsort (nicht Wohnort des Versicherten) bzw. Betriebssitz andererseits. Rentenempfängern, gebrechlichen sowie bereits bei Beginn der Arbeit kranken Personen kann die Aufnahme nicht versagt werden, sofern sie versicherungspflichtige Arbeit in ernstlicher, erheblicher Weise verrichten.

Für freiwillige Mitglieder beginnt die Mitgliedschaft mit dem Tage der Anmeldung; sie erlischt, wenn die Beiträge an zwei aufeinanderfolgenden Zahlungsterminen nicht geleistet worden sind, oder sobald das freiwillige Mitglied in eine versicherungspflichtige Beschäftigung übergeht. Hier kann die Aufnahme von einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht und bereits Erkrankten versagt werden.

Grundsätzlich hört mit dem Ausscheiden aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung die Versicherung und die Mitgliedschaft auf. Dieser Grundsatz erfährt aus Billigkeitsrücksichten insofern eine Ausnahme, als nach §§ 28, 64, 72, 73 solchen Personen, welche infolge eintretender Erwerbslosigkeit nach mindestens 3 wöchiger ununterbrochener Mitgliedschaft bei einer Zwangskasse aus der (Orts-, Betriebs-, Bau-, Innungs-) Krankenkasse ausscheiden, der Anspruch auf die gesetzlichen Mindestleistungen der Kasse in Unterstützungsfällen, welche während der

Erwerbslosigkeit und innerhalb 3 Wochen nach dem Ausscheiden aus der Kasse eintreten, verbleibt.

Versicherungspflichtigen, welche aus der Zwangsversicherung ausscheiden und Mitglieder einer freien Hilfskasse werden wollen, ist der Austritt mit dem Schluß des Rechnungsjahres gestattet, wenn sie ihn spätestens 3 Monate zuvor beim Kassenvorstand beantragen und dabei die Mitgliedschaft bei einer dem § 75 genügenden Hilfskasse nachweisen.

Kassenmitglieder, welche aus der die Mitgliedschaft begründenden Beschäftigung ausscheiden und nicht zu einer Beschäftigung übergehen, vermöge deren sie Mitglieder einer anderen Zwangskasse werden, können das Versicherungsverhältnis freiwillig fortsetzen (ohne Rücksicht auf die Höhe ihres Einkommens und auch dann, wenn sie ein selbständiges Gewerbe ergreifen). Voraussetzung der Fortdauer der Mitgliedschaft bei der Gemeindekrankenversicherung ist, daß die Versicherten die vollen Beiträge fortzahlen und in dem Gemeindebezirk verbleiben (§ 11); bei Orts-, Betriebs-, Bau- und Innungskrankenkassen muß die Absicht der Weiterversicherung binnen einer Woche nach dem Ausscheiden dem Kassenvorstand angezeigt werden, wobei die Zahlung der vollen Beiträge zum ersten innerhalb der Anzeigefrist liegenden Fälligkeitstermine der Anzeige gleichgeachtet wird (§§ 27, 64, 72, 73). Auch wer schon binnen einer Woche nach dem Ausscheiden erkrankt, kann noch die Anzeige machen und er darf von der Kasse nicht zurückgewiesen werden. Diese freiwillige Fortsetzung der Mitgliedschaft ist für den Versicherten sehr zu empfehlen, bringt aber für die Kassen große Belastung mit sich, da meist nur Leute mit erhöhter Krankheitsgefahr von ihr Gebrauch machen.

E. Aufbringung der Mittel.

Die Aufbringung der Mittel erfolgt nach dem Prinzip der Deckung der laufenden Lasten mittels festbegrenzter Durchschnittsbeiträge. Die Beiträge zu den Zwangskassen sind so zu bemessen, daß sie ausreichen, um die statutgemäßen Unterstützungen, die Verwaltungskosten und die erforderlichen Rücklagen zum Reservefonds zu decken. Die Beiträge dürfen in der Gemeindekrankenversicherung in der Regel 1½ % (1 % für AN. und ½ % für AG.) des ortsüblichen Tagelohns nicht übersteigen, können aber mit Genehmigung der höheren Verwaltungsbehörde bis zu 3 % erhöht werden. Bei Orts-, Betriebs-, Bau- und Innungskrankenkassen sind die Beiträge der AN. auf 3 %, höchstens 4 % desjenigen Lohnbetrages, nach welchem die Unterstützungen zu bemessen sind, beschränkt.

Bei den Zwangsorganisationen gilt der Grundsatz, daß die Beiträge zu ⅔ von dem Versicherten, zu ⅓ von dem AG. aufgebracht, aber in der Regel von dem letzteren die Gesamtbeiträge gezahlt werden mit dem Rechte, der Anteil des AN. bei der nächsten Lohnzahlung einzubehalten. Zu Hilfskassen und für freiwillig versicherte Personen ist kein Beitrag des AG. zu entrichten.

Die Orts-, Betriebs-, Bau- und Innungskrankenkassen (nicht auch die Gemeindekrankenversicherungen) dürfen außerdem die Erhebung von Eintrittsgeldern für neu eintretende Mitglieder bis zur Höhe des für 6 Wochen zu leistenden Kassenbeitrags festsetzen. Hat das neu eintretende Mitglied in den letzten 26 Wochen vor dem Eintritt einer anderen Krankenkasse oder Gemeindekrankenversicherung) zwangsweise oder freiwillig angehört, so darf Eintrittsgeld nicht erhoben werden. Die Eintrittsgelder tragen die Versicherten allein.

F. Leistungen der Versicherung.

I. Als gesetzliche Mindestleistung ist von sämtlichen Zwangskassen einschließlich der Gemeindekrankenversicherung Krankenunterstützung nach folgenden Grundsätzen zu gewähren (§§ 6, 20, 64, 72, 73, 74):

1. vom Beginn der Krankheit ab freie ärztliche Behandlung, Arznei, sowie Brillen, Bruchbänder und ähnliche Heilmittel;

2. im Falle der Erwerbsunfähigkeit vom dritten Tag nach dem Tag der Erkrankung ab für jeden Arbeitstag ein Krankengeld in Höhe der Hälfte des zugrunde zu legenden Lohnes. (Bei der Gemeindekrankenversicherung ortsüblicher Tagelohn, bei der anderen Kassen durchschnittlicher oder Individuallohn.)

Die Krankenunterstützung endet spätestens mit dem Ablauf der 26. Woche nach Beginn der Krankheit, im Falle der Erwerbsunfähigkeit mit dem Ablauf der 26. Woche nach Beginn des Krankengeldbezugs; tritt Erwerbsunfähigkeit und Krankengeldbezug erst im Laufe der Krankheit ein, so verlängert sich entsprechend die Unterstützungsdauer bezüglich der übrigen Leistungen. Nach Ablauf der Unterstützungsfrist entsteht von neuem Anspruch auf die Kassenleistungen erst mit dem Eintritt eines neuen Krankheitsfalles (Krankheitsfall im Rechtssinne ohne Rücksicht auf die medizinische Krankheitsursache),

der von dem ersten durch einen Zeitraum getrennt sein muß, in welchem weder ärztliche Behandlung oder Arznei erforderlich noch Erwerbsunfähigkeit gegeben war.

Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Krankenversicherungsgesetzes liegt dann vor, wenn der kranke Arbeiter der Erwerbstätigkeit in dem bisherigen oder in einem gleichartigen Beschäftigungsgebiet überhaupt nicht oder nicht ohne Gefahr der Verschlimmerung seiner Krankheit nachgehen kann. Das Krankenversicherungsgesetz unterscheidet nicht zwischen völliger und teilweiser Erwerbsunfähigkeit.

Durch Kassenstatut kann bestimmt werden, daß die ärztliche Behandlung, Arzneilieferung und die Kur und Verpflegung nur durch bestimmte Aerzte, Apotheken und Krankenhäuser zu gewähren sind; daran haben sich die Versicherten zu halten (Verzeichnis der Kassenärzte usw. ist vor Inanspruchnahme einzusehen), da sonst — von dringenden Fällen abgesehen — die Bezahlung der durch Inanspruchnahme anderer Aerzte, Apotheken und Krankenhäuser entstandenen Kosten seitens der Kassen abgelehnt wird.

An Stelle von Krankengeld und ärztlicher Behandlung usw. können die Krankenkassen (müssen aber nicht) Krankenhausbehandlung (§§ 7, 20) eintreten lassen:

a) für diejenigen, welche verheiratet sind oder eine eigene Haushaltung haben oder Mitglieder der Haushaltung ihrer Familie sind, im allgemeinen nur mit ihrer Zustimmung, ohne diese nur beim Vorliegen besonderer Voraussetzungen;

b) für andere Erkrankte unbedingt.

Während der Verpflegung im Krankenhaus ist zugunsten der Angehörigen, deren Unterhalt der Erkrankte bisher aus seinem Arbeitsverdienst bestritten hat, die Hälfte des Krankengeldes zu zahlen.

Ablehnung der zu Recht angebotenen Krankenhausbehandlung zieht für die Dauer der Weigerung den Verlust jeden Unterstützungsanspruchs nach sich.

Außer dieser eigentlichen Krankenunterstützung haben die Zwangskassen (nicht auch die Gemeindekrankenversicherung) noch als Mindestleistung zu gewähren:

3. eine Unterstützung in Höhe des Krankengeldes an Wöchnerinnen, welche innerhalb des letzten Jahres vom Tage der Entbindung ab gerechnet mindestens 6 Monate hindurch einer auf Grund des Krankenversicherungsgesetzes errichteten Kasse angehört haben, auf die Dauer von 26 Wochen nach der Niederkunft. Gestaltet sich das Wochenbett zu einer Krankheit, so tritt die volle Krankenunterstützung ein;

4. für den Todesfall eines Mitgliedes ein Sterbegeld im 20fachen Betrage des durchschnittlichen Tagelohns.

Eine Erhöhung und Erweiterung der Leistungen ist bei Orts-, Betriebs-, Bau- und Innungskrankenkassen durch Kassenstatut, bei der Gemeindekrankenversicherung (§§ 6 a, 21 usw.) in beschränkterem Umfange durch Gemeindebeschluß zulässig. Außer der Ausdehnung der Unterstützungsdauer, der Erhöhung des Kranken- und des Sterbegeldes, Gewährung des Krankengeldes auch an Sonn- und Festtagen und unter Wegfall der 3tägigen Karrenzzeit, Einführung von Schwangerenunterstützung usw. interessiert besonders die Zulassung einer Familienversicherung. Es können nämlich für erkrankte Familienangehörige der Kassenmitglieder, sofern sie nicht selbst dem Krankenversicherungszwange unterliegen, freie ärztliche Behandlung, freie Arznei und Heilmittel, für Ehefrauen von Kassenmitgliedern auch Schwangerenunterstützung gewährt werden.

Eine Beschränkung der Krankenunterstützung durch Kassenstatut ist für den Fall zugelassen, daß ein Versicherter, der von der Kasse eine Krankenunterstützung ununterbrochen oder im Laufe eines Zeitraumes von 12 Monaten für 26 Wochen bezogen hat, aus der gleichen, noch nicht gehobenen Krankheitsursache von neuem erkrankt; es kann für diesen Fall angeordnet werden, daß im Laufe der nächsten 12 Monate Krankenunterstützung nur im gesetzlichen Mindestbetrage und für die Gesamtdauer von 13 Wochen zu gewähren ist.

Gänzlicher oder teilweiser Ausschluß von Krankengeld kann statutarisch für den Fall vorgesehen werden, daß der Erkrankte sich die Krankheit vorsätzlich oder durch schuldhafte Beteiligung an Schlägereien oder Raufhändeln oder durch Trunkfälligkeit zugezogen hat.

Jedem Versicherten ist zur Orientierung über die ihm zustehenden Ansprüche und obliegenden Pflichten genaues Studium des Kassenstatuts, auf dessen Aushändigung er Anspruch hat, zu empfehlen.

G. Verhältnis zu anderen Ansprüchen.

Die auf gesetzlicher Vorschrift beruhende Verpflichtung von Gemeinden oder Armenverbänden zur Unterstützung hilfsbedürftiger Personen werden durch das Krankenversicherungsgesetz nicht berührt; soweit

sie auf Grund dieser Verpflichtung Unterstützungen für einen Zeitraum geleistet haben, für welchen den Unterstützten Ansprüche gegen Krankenkassen zustehen, gehen diese Ansprüche auf sie über. Andererseits haben Krankenkassen, wenn sie Unterstützungen in einem Krankheitsfalle geleistet haben, für welchen dem Versicherten ein gesetzlicher Entschädigungsanspruch gegen einen Dritten (z. B. wegen schuldhafter Körperverletzung) zusteht, Regreß gegen diesen.

Ueber die Anrechnung von Krankenkassenbezügen auf das während einer kürzeren Erkrankung fortzuzahlende Arbeitseinkommen s. d. Stichw. „Krankheit“.

Wegen der Ersatzleistungen von Berufsgenossenschaften an Krankenkassen bei Betriebsunfällen s. unter dem Artikel „Unfallversicherung“.

H. Geltendmachung der Ansprüche und Streitigkeiten.

Unterstützungsansprüche gegen die Gemeindekrankenversicherung sind bei der Ortsbehörde, solche gegen die übrigen Kassen bei dem Vorstand oder der im Statut genannten örtlichen Verwaltungsstelle der Kasse geltend zu machen. Der nähere Vorgang ist aus dem Statut zu ersehen, in der Regel wird er folgender sein: Sofort, wenn ein Versicherter erkrankt, meldet er sich bei der Kasse krank oder läßt er sich durch eine zuverlässige Person krankmelden unter Vorlage des Kassen-(Quittungs- usw.) Buchs. Mit dem ihm verabfolgten Krankenschein begibt er sich zu dem zuständigen Kassenarzt, bzw. wenn freie Aerztewahl besteht, zu einem beliebigen der frei zu wählenden Aerzte und läßt den Schein ausfüllen. (Ueber die Folgen der eigenmächtigen Inanspruchnahme anderer Aerzte oder Apotheken als der zugelassenen s.oben unterF.) Den Arzt ins Haus kommen lassen darf der Kranke nur, wenn sein Zustand das Aufsuchen des Arztes nicht gestattet. Auf Grund des ausgefüllten Krankenscheines kann dann der Versicherte — wenn Erwerbsunfähigkeit bescheinigt wird — sein Krankengeld am Schluß der Woche bei der Kasse erheben oder durch einen Bevollmächtigten erheben lassen.

Durch Kassenstatut können Vorschriften über die Krankmeldung, das Verhalten der Kranken und die Krankenaufsicht erlassen und kann bestimmt werden, daß Versicherte, welche diesen Vorschriften oder den Anordnungen des behandelnden Arztes zuwiderhandeln, mit Ordnungsstrafen bis zum 3fachen Betrag des täglichen Krankengeldes bestraft werden.

Streitigkeiten, welche zwischen den auf Grund des Krankenversicherungsgesetzes zu versichernden Personen oder ihren AG. einerseits und einer Zwangskrankenkasse andererseits über das Versicherungsverhältnis, die Verpflichtung zur Leistung von Eintrittsgeldern und Beiträgen, die Unterstützungsansprüche entstehen, entscheidet die Aufsichtsbehörde. Welche Staats- oder Gemeindebehörde als Aufsichtsbehörde fungiert, wird sich aus dem Statut feststellen lassen. Deren Entscheidung kann binnen 4 Wochen nach Zustellung mittels Klage vor den ordentlichen Gerichten (so in Preußen), soweit aber landesgesetzlich solche Streitigkeiten dem Verwaltungsstreitverfahren überwiesen sind (so z. B. in Sachsen, Württemberg und Baden), im Wege des letzteren angefochten werden.

Beschwerden über die Geschäftsführung der Kassenvorstände usw. sind an die zuständige Aufsichtsbehörde zu richten. Beschwerden gegen Ordnungsstrafen sind nur binnen 2 Wochen zulässig.

J. Die Reichsversicherungsordnung.

Der Entwurf der Reichsversicherungsordnung bringt auf dem Gebiete der Krankenversicherung die einschneidendsten Aenderungen, auf die hier nicht näher eingegangen werden kann. Die Versicherungspflicht wird ausgedehnt auf Arbeiter, Gehilfen, Gesellen aller Art (nicht nur die in bestimmten Betrieben beschäftigten), die land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, die Dienstboten, ferner auf die unständig und im Wandergewerbe Beschäftigten, auf Hausgewerbetreibende, Bühnen- und Orchestermitglieder usw., zum Teil mit einer Gehaltsgrenze von 2000 Mk. Die Zahl der Versicherten würde damit von ca. 13 Mill. auf ca. 18 Mill. steigen. Die Ausdehnung des Kreises der Versicherten hat in weitem Umfang zu Sonderbestimmungen für die neueinbezogenen Kategorieen Anlaß geboten, sowohl in bezug auf die Beitragszahlung und Anmeldung, als auch in bezug auf die Kassenleistungen. Insbesondere ist die Möglichkeit einer sehr weitgehenden Beschränkung der Unterstützungen für die landwirtschaftlichen Arbeiter vorgesehen.

Im übrigen sind die Kassenleistungen nicht wesentlich geändert. Nur ist die Dauer der Wöchnerinnenunterstützung von 6 auf 8 Wochen verlängert und ist die Möglichkeit der statutarischen Erweiterung der Leistungen etwas ausgedehnt (es kann

Hauspflege gewährt, Stillgeld an stillende Mütter geleistet werden usw.).

Durchgreifende Aenderungen sind hinsichtlich der Organisation der Kassen getroffen. Die bisherige Gemeindeversicherung kommt gänzlich in Wegfall. Das ganze Kassenwesen soll stärker zentralisiert werden, indem als Normalform die allgemeine Ortskrankenkasse für den Bezirk des Versicherungsamtes (in Preußen meist Stadt- oder Landkreis) aufgestellt wird. Ortskrankenkassen für besondere Berufe können nur unter erschwerenden Bestimmungen weiterbestehen. Die weitere Zulassung von bestehenden Betriebs- und Innungskassen ist ebenfalls von erschwerenden Bedingungen abhängig, die Neugründung von Betriebs- und Innungskrankenkassen ziemlich eingeschränkt (z. B. müssen neue Betriebskrankenkassen mindestens 500 Mitglieder haben). Bestehende eingeschriebene Hilfskassen werden nur mehr in sehr beschränktem Umfang als „Ersatzkassen", deren Mitgliedschaft von einer Zwangskasse befreit, zugelassen (sie müssen u. a. mindestens 1000 Mitglieder haben); die Zulassung neu zu gründender Hilfskassen als Ersatzkassen ist überhaupt ausgeschlossen. Als neue Kassenform (ohne eigentliche Selbstverwaltung) sind die Landkrankenkassen vorgesehen, welche je für den Bezirk eines Versicherungsamtes die neu einbezogenen Kategorieen der landwirtschaftlichen Arbeiter, Dienstboten, im Wandergewerbe, Hausgewerbe und unständig beschäftigten Personen umfassen.

In den Organen der Kassen, wo bisher in der Regel bei der Verteilung der Stimmen mit $^2/_3$ zu $^1/_3$ die Versicherten das Uebergewicht hatten, sollen in Zukunft die Versicherten und AG. mit gleichem Stimmenrecht (je $^1/_2$) beteiligt sein, und zwar sowohl im Ausschuß (der bisherigen Generalversammlung entsprechend) als auch im Vorstand. Der Ausschuß wählt den Vorstand, und die Vorstandsmitglieder wählen den Vorsitzenden aus ihrer Mitte; solange aber die Mehrheit der Versichertenvertreter und der Arbeitgebervertreter sich nicht auf eine Person als Vorsitzenden einigen, bestellt ihn das Versicherungsamt.

Auf der anderen Seite soll die Halbierung der Beitragslast zwischen Versicherten und AG. an die Stelle des bisherigen Verhältnisses von $^2/_3$ zu $^1/_3$ treten. Der AG. soll in Zukunft sich der Beitragsleistung nicht mehr dadurch entziehen können, daß er den Versicherten veranlaßt, einer Hilfskasse beizutreten und sich von der Zwangskasse zu befreien; trotzdem muß der AG. den ihn treffenden Beitragsanteil an die Zwangskasse abliefern.

Endlich sind eingehende Bestimmungen über das Verhältnis zwischen Kassen und Aerzten getroffen, das im wesentlichen im Wege des Tarifvertrages geregelt werden soll, ohne daß die Bestimmung des Arztsystems — ob freie Arztwahl oder Kassenärzte — gesetzlich festgelegt wird. H.

Krankheit.

I. Wann liegt dienstverhindernde Krankheit des AN. vor? Erkrankung des AN., um derentwillen er seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nicht nachkommen kann, hat zweierlei rechtliche Bedeutung: als Entlassungsgrund und für die Fortzahlung von Lohn und Gehalt. Es handelt sich aber dabei nur um dienstverhindernde, erwerbsunfähig machende Krankheit. Liegt keine Dienstbehinderung, keine Erwerbsunfähigkeit vor, so hat der AN. an der Arbeitsstätte zu erscheinen, seine Pflichten zu erfüllen, und die Nichterfüllung wäre schuldhafte Arbeitsversäumnis (s. d. Stichw.) oder Arbeitsverweigerung (s. d. Stichw.).

Dienstverhindernde, erwerbsunfähig machende Krankheit liegt dann vor, wenn die Erkrankung den AN. an der Verrichtung derjenigen Dienste verhindert, zu denen er laut Arbeitsvertrag verpflichtet ist. Eine Verstauchung der linken Hand macht daher wohl Maschinenschreiber und Handarbeiter, nicht aber Buchhalter arbeitsunfähig, wunde Füße den Laufburschen, aber nicht den Korrektor usw. Der Erkrankte kann aber eben auch dann vom Dienst fernbleiben, wenn er zu seiner pflichtmäßigen Arbeit unfähig ist, und braucht nicht andere Beschäftigung dafür zu verrichten.

Ob die Erkrankung arbeitsunfähig macht, entscheidet der Arzt. Der Hauskrankenschein macht die Tatsache der Krankenkasse wie dem AG. gegenüber glaubhaft, ohne jedoch in Streitfällen unbedingte Beweiskraft zu haben. Mündliche Vernehmung des Arztes ist dann üblich, da die Parteien oft über das Vorhandensein der Arbeitsunfähigkeit verschiedener Ansicht und tatsächliche Vorkommnisse zur richtigen Beurteilung des Falles sehr wichtig sein können. Die Krankenkassen fordern statutengemäß keinen anderen Beweis als den Krankenschein behufs Gewährung des Krankengeldes.

Die Frage, ob sich ein Angestellter im Erkrankungsfalle von dem Vertrauensarzt des

Chefs untersuchen lassen muß, ist vom KG. Berlin 20. Jan. 1906 und Landgericht I Berlin 27. März 1906 verneinend beantwortet worden. Es wird nur verlangt werden können, daß er sich von einem für die betreffende Krankheit nicht ungeeigneten Arzt untersuchen und behandeln läßt.

Eine weitere Frage ist die, ob das Vorliegen der Notwendigkeit einer Heilbehandlung (nach § 18 des InvVersGes.) als arbeitsunfähig machend anzusehen ist. Liebrecht im Jahrb. d. KG. Berlin Bd. II hat recht, wenn er sagt, erwerbsunfähig heißt: ,,nicht imstande, ohne Verschlimmerung seines Leidens oder Gefährdung seiner Heilung seine Dienste zu verrichten". Die rechtzeitige Rettung eines Menschen erscheint vom sozialen Standpunkt wichtig genug, um hier schon das Vorliegen einer dienstverhindernden Krankheit mit ihren Rechtsfolgen (entschuldbares Fehlen, Fortbezug des Arbeitseinkommens für einige Zeit, s. unten) zu rechtfertigen.

Der AN. hat sich im Erkrankungsfalle beim AG. entschuldigen zu lassen; Einsendung des Attestes des Kassenarztes wird oft verlangt; fordert der AG. ein Attest, das nicht kostenfrei erteilt wird, so hat er die Kosten für dessen Beschaffung zu tragen.

II. Erkrankung des AN. als Entlassungsgrund. Wenn der AN. durch eine Erkrankung auf eine nicht erhebliche Zeit an der Verrichtung seiner Arbeit verhindert ist, so kann er aus diesem Grunde nicht entlassen werden.

Was ,,nicht erhebliche Zeit" ist, ist schwierig zu entscheiden. Die Zeit des Fehlens lediglich nach der Kündigungsperiode zu bemessen (bei einem Arbeiter wöchentliche), also z. B. zwei Tage, auf eine Woche berechnet, demgemäß als erheblich anzusehen, dürfte nicht zutreffend sein trotz entgegenstehender Entscheidung eines Gewerbegerichts. Andere Entscheidungen nehmen Rücksicht auf die Länge der Zeit, die ein AN. schon in dem betreffenden Hause tätig ist, und sahen z. B. 8 Wochen bei vierjähriger Dienstzeit als nicht erheblich an. Der Maßstab nach der Dienstzeit ist gerecht. Daß ein erst seit kurzem Angestellter, wenn ihn das Unglück baldiger Erkrankung trifft, dadurch schlechter steht, ist ein Schicksal, gegen das auch das Gesetz machtlos ist. Vielfach trifft die Arbeitsordnung Bestimmungen darüber; mitunter freilich solche, die mit dem Gesetz nicht vereinbar sind.

Anhaltende Krankheit gibt dem AG. das Recht sofortiger Entlassung (s. d. Stichw.). Dies ist für Betriebsbeamte, Werkmeister u. dgl. (§ 133 c, 4 GewO.) und für Handlungsgehilfen (§ 72 Abs. 3 HGB.) ausdrücklich bestimmt, gilt demnach für Arbeiter, die in ähnlichen Dingen vom Gesetz nicht besser gestellt sind, ohne weiteres auch. Für Gesellen und Gehilfen ist der Entlassungsgrund in Krankheitsfällen vom Gesetz (§ 123 Ziff. 8 GewO.) so ausgedrückt, daß Unfähigkeit[1]) zur Fortsetzung der Arbeit und abschreckende Krankheit zur Entlassung berechtigt. Also nicht jede Krankheit, sofern sie nicht zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht. Dauernde Unfähigkeit ist nicht nötig. Wie lange sie dauern muß, ist von der GewO. nicht gesagt; daher tritt hier der schon besprochene Maßstab der ,,erheblichen Zeit" (§ 616 Abs. 1 BGB.) in Geltung.

Menstruation und Schwangerschaft sind keine Krankheiten, weil sie nichts Anormales sind. Wohl aber kann der AG. eine Schwangere aus Gründen des Betriebes, weil sie unfähig zur Leistung ihrer Verpflichtungen wird, entlassen.

Verheimlichung einer Erkrankung bei Eingehen eines Arbeitsvertrages berechtigt den AG. zur Anfechtung des Vertrages wegen Irrtums oder arglistiger Täuschung. Darüber s. d. Stichw. ,,Mängel der Arbeitsleistung".

III. Fortzahlung von Lohn und Gehalt während der Krankheit. Wenn die Arbeitsordnung nichts anderes bestimmt, hat der AN. in Krankheitsfällen von nicht erheblicher Dauer nach § 616 BGB. Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes, und zwar bezieht sich das auf Akkord- wie auf Zeitlohn. In beiden Fällen würde an sich die Lohnzahlung wegfallen, da weder der Arbeitserfolg noch die Arbeitszeit erfüllt wird. Durch ausdrückliche Gesetzesbestimmung wird von diesem Prinzip eine Ausnahme für die Krankheit von unerheblicher Dauer gemacht; bei andauernder entfällt die Lohnzahlung.

Bei verschuldeter Krankheit braucht der Lohn nicht fortgezahlt zu werden; denn der § 616 BGB. gibt seine Vergünstigung nur dem schuldlos Verhinderten. Wir haben es dann mit verschuldeter ,,Unmöglichkeit der Arbeitsleistung" (s. d. Stichw.) zu tun, und deren Rechtsfolgen sind Wegfall des Anspruches auf Vergütung und Schadenersatz; bei Betriebsbeamten, Handlungsgehilfen und AN. von nicht der GewO. unterstehenden Betrieben, auch sofortige Entlassung (vgl. hier-

[1]) Dies kann auch ohne „anhaltende Krankheit" eintreten; z. B. durch Unglücksfall außerhalb des Betriebs wird ein AN. eines Gliedes beraubt, dessen er zur Arbeit bedarf.

über d. Stichw. „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung).

Als selbstverschuldet gelten fast immer Geschlechtskrankheiten (anders urteilt aus sozialen Erwägungen das Berliner Kaufmannsgericht, vgl. die Begründung dafür im Jahrb. d. KG. Berlin Bd. II S. 118, 119). Ferner gehört hierher, wenn gesundheitswidriges Verhalten eine Krankheit nachteilig beeinflußt. Das Vorliegen des Verschuldens hat zu beweisen, wer sich darauf beruft, also der AG.

Im Falle anhaltender Krankheit haben Betriebsbeamte, Werkmeister u. dgl. (§ 133 c GewO.) sowie Handlungsgehilfen (§ 63 HGB.) Anspruch auf Lohn, Gehalt und Unterhalt,[1]) Naturalbezüge, Tantiemen usw. („die vertragsmäßigen Leistungen des AG.“, nicht aber schwankende, von besonderen Arbeitsergebnissen abhängende wie Akkordprämien, Provisionen nach Durchschnittsmaßstab für nicht erzielte Geschäfte u. dgl.) für die Dauer von 6 Wochen, und zwar steht ihnen dieser Anspruch zu sowohl für den Fall, daß das Dienstverhältnis gelöst, wie für den Fall, daß es fortgesetzt wird. Diese 6 Wochen sind Maximalzeit der Bezahlung. Endigt das Dienstverhältnis etwa vorher durch normale Kündigung (sei es, daß die Kündigungsfrist auf kürzer als 6 Wochen vereinbart war, sei es, daß vor Eintritt der Krankheit schon gekündigt worden war), so erlöschen die Ansprüche mit dem Tage des Aufhörens des Dienstverhältnisses; aber nicht wenn der AN. wegen der anhaltenden Erkrankung ohne Kündigungsfrist entlassen worden war. Dauert die Behinderung länger als 6 Wochen, ohne daß das Verhältnis gelöst wird, so ist eine Vergütung von der 7. Woche ab vom Gesetz nicht vorgeschrieben. Die Frist dieser 6 wöchentlichen Zahlung beginnt mit dem Tage der Arbeitsversäumnis auf Grund der Erkrankung (so auch zutreffend KG. München 21. Juni 1906).

IV. Abzüge von der Vergütung. Von der Vergütung müssen sich (bei Arbeitsversäumnis wegen Krankheit) Arbeiter (Gesellen und Gehilfen), Betriebsbeamte, Werkmeister u. dgl. denjenigen Betrag abziehen lassen, welcher ihnen aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt. Private Versicherungen, Beiträge aus privater Kassenmitgliedschaft u. dgl. dürfen also nicht angerechnet werden.

Andere private Versicherungen u. dgl. gehören nicht hierher (RG. v. 15. Juni 1883).

Bei Handlungsgehilfen ist ein solcher Abzug auch gesetzlicher Kassenleistungen überhaupt unstatthaft.

Auch andere Abzüge von den gesetzlich festgesetzten Vergütungen, also etwa die Kosten eines Stellvertreters, Ersatzmanns oder dergleichen sind nicht statthaft.

V. Vertragsmäßiger Ausschluß des Vergütungsanspruchs. Durchaus bestritten und noch keineswegs ganz erklärt (trotz der Erklärung des Staatssekretärs Nieberding) ist die Frage, ob dem AN. die Gehalts- oder Lohnzahlung für Krankheitsfälle durch Vertrag oder Arbeitsordnung entzogen werden kann. Ueberwiegend wird die Frage dahin bejaht, daß dies zulässig ist (so auch die Interpretation Nieberdings im Reichstag). Namentlich für die Handlungsgehilfen ist wegen der Unklarheit des § 63 HGB. eine Flut von Meinungen darüber veröffentlicht worden. Lehrreich ist hierzu das Urteil des Landgerichts Berlin (Zivilk. 7 vom 25. Jan. 1904), das ein entgegengesetztes Amtsgerichtsurteil aufhebt, und ein Amtsgerichtsurteil (Berlin I, Abt. 43, vom 21. Okt. 1904), die beide zu verschiedenem Ergebnis gelangen (abgedruckt in GKG. 1905 S. 87).

Für die Abdingbarkeit führt man die genaue formelle Interpretation des Gesetzes wie auch manche logischen Gesichtspunkte ins Feld, gegen die Abdingbarkeit die soziale Absicht des Gesetzes.

Richtig ist gewiß, daß für viele kleine Geschäftsinhaber die Fortzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen auf 6 Wochen eine zu große Belastung bedeutet; richtig aber auch, daß mancher, der nach dem Sinn des Gesetzes zu handeln in der Lage wäre, sich durch Vertrag dieser Pflicht entzieht.

Vereinbarungen, die erst nach Eintritt einer Erkrankung getroffen werden, werden freilich auch von Seite des AN. wohl überlegt sein, und es ist gewiß nicht einzusehen, warum ein Handlungsgehilfe, um sich seine Stellung zu erhalten, nicht hinsichtlich der Vergütung bei längerer Krankheit dem AG., der vielleicht Ersatzkräfte engagieren muß, sollte entgegenkommen und auf einen Teil des Gehalts verzichten dürfen. Er vermag in diesem Augenblick die Tragweite der augenblicklichen Zusage zu übersehen und verzichtet bewußt auf die Geltendmachung eines Rechts. Aber es handelt sich praktisch viel mehr noch um den Fall, wo von vornherein der Anstellungs-

[1]) Hinsichtlich des Unterhalts werden Beschränkungen je nach der Art der Krankheit zulässig sein.

vertrag die Nichtzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen vorsieht. Hier beurteilt der Handlungsgehilfe, der als junger Mensch auf seine Gesundheit vertraut und eine Stelle sucht, die oft weittragende Bedeutung seiner Zustimmung nicht richtig, und es ist höchst unsicher, ob er dann später etwa auf Grund des § 138 BGB. den Vertrag als einen „unsittlichen" anfechten kann, weil er dem AG. Rechtsvorteile unter Ausbeutung der Notlage oder Unerfahrenheit eines anderen verschaffe.

E.

Kündigung.

Arbeits- oder Dienstverträge werden entweder auf bestimmte oder auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Im ersteren Falle enden sie mit Ablauf der Zeit, für welche sie abgeschlossen sind, im letzteren Falle auf Grund von Kündigung seitens eines Teiles. Man spricht von unbefristeter Kündigung, wenn diese das Dienstverhältnis sofort beendigt, von befristeter Kündigung, wenn die Endigung erst nach Ablauf einer Kündigungsfrist erfolgt; im ersten Fall spricht man von sofortigem Austritt, wenn die Kündigung vom AN., von sofortiger Entlassung, wenn sie vom AG. ausgeht. Ueber die unbefristete Kündigung vgl. die Stichw. „Austritt" und „Entlassung"; an dieser Stelle ist nur von der eigentlichen, der befristeten Kündigung die Rede.

I. Form der Kündigung. Für die Kündigung ist keinerlei Form vorgeschrieben, sie kann schriftlich oder mündlich erfolgen, es genügt jede Erklärung, aus der zu erkennen ist, daß das Dienstverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist sein Ende erreichen soll. Ist im Vertrage oder in der Arbeitsordnung schriftliche Kündigung oder Kündigung durch eingeschriebenen Brief vorgeschrieben, so ist sie nicht gültig, wenn sie die vorgeschriebene Form nicht hat und der andere Teil sich nicht ausdrücklich oder stillschweigend mit der ungenügenden Form begnügt. Die Kündigung kann auch durch einen beauftragten Dritten erfolgen und sowohl dem AG. wie dem Betriebsleiter und jedem unmittelbaren Vorgesetzten des AN. gegenüber erfolgen, soweit nicht ausdrücklich nur bestimmte Personen zur Entgegennahme der Kündigung bestimmt sind. Die Kündigung kann auch stillschweigend erfolgen (namentlich wenn keine Kündigungsfrist besteht), im Fernbleiben von der Arbeit liegt aber an sich keine Kündigung, sondern es stellt sofortigen Austritt dar, wenn das Fernbleiben freiwillig geschieht, oder es bildet nur einen Entlassungsgrund, wenn es, wie bei Krankheit oder Verhaftung, unfreiwillig geschieht, und es muß besondere Entlassung stattfinden, widrigenfalls nach Beendigung des Fernbleibens der AN. zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befugt ist. Eine Kündigung zum nächstzulässigen Termin liegt aber in jeder sofortigen Entlassung und sofortigem Austritt, soweit sich die Gründe hierzu nicht als ausreichend herausstellen, so daß die Ansprüche bei ungerechtfertigtem Austritt oder Entlassung sich nie über die Zeit bis zum Ablauf der nächsten Kündigungsfrist hinaus erstrecken können, vgl. das Stichw. „Kontraktbruch".

Eine Angabe des Kündigungsgrundes ist nicht notwendig und kann auch nicht verlangt werden. Die Kündigung kann auch unter Bedingungen erfolgen (wie es namentlich bei Streiks und Aussperrungen häufig vorkommt, für den Fall, daß keine Einigung zustande kommt). Sie kann jederzeit, auch außerhalb der Arbeitszeit, erfolgen, schon vor Beginn der Kündigungsfrist, ja auch schon vor Antritt der Arbeit. Die Kündigung muß dem anderen Teil bzw. seinem Vertreter gegenüber erfolgen oder muß ihm rechtzeitig zugegangen sein, wenn sie ihm zugesandt oder übermittelt wird. Aber eine Annahme der Kündigung ist nicht nötig, da sie eine einseitige Erklärung ist, auch gilt sie als erfolgt, wenn der andere Teil sich ihrer Uebermittlung entzieht. Erfolgt die Kündigung nicht ordnungsmäßig oder nicht rechtzeitig, so gelten die Mängel als geheilt, soweit der andere Teil sich ausdrücklich oder stillschweigend einverstanden erklärt, obwohl er nach Treu und Glauben hätte geltend machen müssen, daß er die Kündigung beanstandet.

II. Fristen der Kündigung. 1. Für alle Dienstverhältnisse sind gesetzliche Kündigungsfristen festgesetzt, die gelten, soweit nichts anderes von den Parteien vereinbart ist. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt für die der GewO. unterstehenden Arbeiter 14 Tage, für Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker und für Handlungsgehilfen ist die Kündigung nur auf den Schluß eines Kalendervierteljahrs mit einer Frist von 6 Wochen zulässig. Besondere Fristen bestehen weiter für Bergarbeiter, Gesinde, Landarbeiter (s. d. Stichw.), Schiffer und Mannschaften auf Seeschiffen, Binnenschiffen und Flößen. Für die übrigen Angestellten bestimmt das BGB., daß die Kündigung an jedem Tag für den folgenden zulässig ist; wenn die Vergütung nach Tagen bemessen ist, nur für den Schluß einer Kalenderwoche spätestens am ersten Werktag

der Woche, wenn sie nach Wochen bemessen ist, nur für Monatsschluß spätestens am 15., bei monatlicher; nur für Quartalsschluß mit 6 Wochen Frist bei vierteljährlicher Bemessung der Vergütung und bei allen Personen, die mit festen Bezügen zur Leistung von Diensten höherer Art vollbeschäftigt angestellt sind (Lehrer, Privatbeamten usw.). Ist die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen, so kann jederzeit gekündigt werden, bei vollbeschäftigten Angestellten jedoch nur mit 14 tägiger Frist.

Das Gesetz kennt einige außerordentliche Kündigungsgründe, die eine Kündigung mit einer bestimmten Kündigungsfrist gestatten, obwohl das Dienstverhältnis auf längere Zeit geschlossen war. Bei Konkurs des AG. kann sowohl der AN. wie der Konkursverwalter mit der gesetzlichen Frist kündigen; ist der Vertrag auf länger als 5 Jahre geschlossen, so kann das Dienstverhältnis nach Ablauf von 5 Jahren vom AN. mit 6 monatlicher Frist gekündigt werden. Bezüglich der Lehrlinge vgl. d. Stichw. „Lehrlingswesen“.

2. Für die Vereinbarung von Kündigungsfristen, die von der gesetzlichen abweichen, sind besondere Formen nicht vorgeschrieben, aber mehrfach gesetzliche Schranken gesetzt.

A. Die Vereinbarung kann mündlich oder schriftlich oder auch stillschweigend erfolgen; erfolgt sie erst nach Antritt des Arbeitsverhältnisses, so braucht der AN. sie erst nach Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist gegen sich gelten zu lassen, soweit er sich nicht ausdrücklich oder stillschweigend mit ihr einverstanden erklärt. Besteht Zwang zur Errichtung einer Arbeitsordnung (s. d. Stichw.), so muß die Kündigungsfrist in ihr geregelt sein, doch kann mit dem einzelnen Arbeiter eine andere Frist vereinbart werden. Anschläge über Kündigungsausschluß sind nur dann rechtswirksam, wenn der AN. auf sie aufmerksam gemacht ist oder ohne Widerspruch von ihnen Kenntnis genommen hat.

Tritt ein AN. bei demselben AG. wieder in ein neues Arbeitsverhältnis, so gelten die bei der früheren Beschäftigung vereinbarten Kündigungsbedingungen stillschweigend wieder als vereinbart. Auch die in der Branche ortsüblichen Kündigungsbedingungen gelten stillschweigend als vereinbart; dies gilt nach der jetzt feststehenden Rechtsprechung der Gewerbegerichte, insbesondere von den in Tarifverträgen zwischen AG. und AN. vereinbarten Kündigungsbestimmungen, da sie regelmäßig als ortsüblich anzusehen sind. Zwar gilt es als zulässig, von den ortsüblichen und tariflichen Bestimmungen abweichende Vereinbarungen zu treffen, es wird aber jetzt allgemein von demjenigen der Nachweis anderweiter Vereinbarung verlangt, der eine von der ortsüblichen (tarifmäßigen) und in deren Ermangelung von der gesetzlichen abweichende Kündigungsfrist in Anspruch nimmt.

B. Den Vereinbarungen der Parteien ist einmal die Schranke gesetzt, daß bei gewerblichen Arbeitern, Technikern, Handlungsgehilfen usw. die Kündigungsfristen für beide Teile gleich sein müssen, widrigenfalls die Vereinbarung nichtig ist. Das Gesetz hat damit lediglich den AN. als den wirtschaftlich schwächeren Teil schützen wollen; deshalb sind ungleiche Kündigungsfristen nur dann nichtig, wenn sie für den AN. ungünstiger sind, nicht auch, soweit sie den AG. mehr beschränken als den AN; doch wird dieser Standpunkt in Theorie und Praxis nicht allgemein geteilt. Ist die Vereinbarung über die Kündigungsfristen wegen Ungleichheit nichtig, so ist sie es in ihrem ganzen Umfang und es tritt an ihre Stelle die gesetzliche bzw. ortsübliche Kündigungsfrist, doch wird in der Praxis z. T. auch der Standpunkt vertreten, daß nur der den AG. bevorzugende Teil der Vereinbarung nichtig ist. Ungültig ist auch die Vereinbarung verschiedener Kündigungstermine, Kündigungsformen usw., ebenso die Vereinbarung von Entlassungsgründen, welche die Entlassung in die freie Willkür oder das Ermessen des AG. stellen. Nichtig ist bei Akkordarbeitern die Vereinbarung, daß der AN. verpflichtet ist, angefangene Akkordarbeiten zu beendigen, wenn ihm nicht auch das gleiche Recht ausdrücklich zuerkannt ist; im letzteren Fall kann eine solche Vereinbarung mit bestimmten Kündigungsfristen oder Kündigungsausschluß kombiniert werden.

Für die Verträge mit Technikern und Handlungsgehilfen ist ferner bestimmt, daß die Kündigungsfrist nicht weniger als 1 Monat betragen und die Kündigung nur auf Monatsschluß erfolgen darf; ausgenommen sind hiervon Angestellte mit mehr als 5000 M. Jahresgehalt und solche in außereuropäischen Niederlassungen, ferner vorübergehende Beschäftigungen, soweit sie nicht länger als 3 Monate dauern, nicht dagegen Probeengagements, bei denen vielmehr obige Bestimmungen einzuhalten sind. Im übrigen, insbesondere für gewerbliche Arbeiter, gelten weitere Schranken der Kündigungsvereinbarung nicht. Danach ist insbesondere zulässig, eine Kündigungsfrist ganz fortfallen zu lassen, sog. Kündi-

gungsausschluß zu vereinbaren. Bei Kündigungsausschluß ist allerdings regelmäßig eine jederzeitige Kündigung auf Schluß des Tages gemeint, da der Tag im allgemeinen als geringste Arbeitseinheit gilt, es ist aber zulässig ausdrücklich „stündliche“ Kündigung oder „zu jedem Augenblick“ zu vereinbaren. Streitig ist aber vielfach, ob Kündigungsausschluß als vereinbart anzusehen ist. Eine solche Vereinbarung liegt nicht in der Vereinbarung von Stunden- oder Tagelohn, dagegen wird bei täglicher Bezahlung meist anzunehmen sein, daß das Arbeitsverhältnis immer nur für den nächsten Tag abgeschlossen ist. Die Annahme für eine Saison, für einen Bau, entbindet nicht von der Notwendigkeit der Kündigung, ebensowenig die Bemerkung, die Arbeit daure nicht lange; dagegen endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung, wenn es nur für eine ganz bestimmte Arbeit, zur Vertretung eines bestimmten Arbeiters usw. geschlossen ist. Kündigung ist auch notwendig bei dauernder Beschäftigung immer an bestimmten Tagen oder zu bestimmten Stunden. Dagegen liegt Kündigungsausschluß regelmäßig in der Vereinbarung einer bestimmten Probezeit sowie in der Einstellung auf Probe oder zur vorübergehenden Aushilfe; doch tritt die gesetzliche Kündigung ein, sobald sich das Verhältnis seiner Dauer nach in ein festes verwandelt (meist, wenn es die Dauer von 14 Tagen überschreitet).

III. Verzicht auf Kündigung. Das Recht der Kündigung ist an sich unbeschränkt, es kann ohne jeden Grund geltend gemacht werden ebenso wie aus Gründen, die mit dem Arbeitsverhältnis außer jedem Zusammenhang stehen (z. B. aus politischen Gründen), ja die Kündigung kann erfolgen, weil der AN. lediglich seine staatsbürgerlichen Pflichten (Standespflichten usw.) erfüllt hat oder um ihm deren Erfüllung unmöglich zu machen. Vereinzelte Gesetze schützen zwar vor plötzlicher Entlassung aus solchen Gründen (z. B. Unfall- und Invalidenversicherungsgesetz), nicht aber auch vor der Kündigung, und nur langsam bricht sich der Gedanke Bahn, daß eine Einschränkung des freien Kündigungsrechts möglich und für eine gesunde Weiterentwicklung des Arbeitsrechts notwendig ist. Die ersten Niederschläge dieser Auffassung sind die Abgangsentschädigungen (s. d. Stichw.) und die Schutzbestimmungen für die Sicherheitsmänner (s. d. Stichw.) im Bergbau. (Vgl. ferner Flesch im GKG. 14, 377ff.) Im übrigen gilt aber das freie Kündigungsrecht unbeschränkt, soweit ein Vertrag nicht auf bestimmte Zeit geschlossen ist; hier tritt es erst ein, wenn der Vertrag nach Ablauf der Zeit fortgesetzt wird. Eine solche zeitliche Festlegung liegt aber nicht schon in der Äußerung, es handle sich um dauernde Beschäftigung oder um eine Lebensstellung.

Bei Abschluß von Tarifverträgen wird vielfach vereinbart, daß Maßregelungen nicht stattfinden sollen, ferner bei schlechter Konjunktur, daß keine Entlassungen, sondern lieber Arbeitszeitverkürzung stattfinden soll; in beiden Fällen hat der einzelne AN. kein Recht auf Weiterbeschäftigung, seine Kündigung ist zulässig, sie kann aber einen Verstoß gegen die Vereinbarung, einen Vertragsbruch enthalten, wenn sie grundlos erfolgt oder als Maßregelung anzusehen ist, d. h. als Strafe oder wegen Unzufriedenheit mit dem Verhalten des AN. bei dem Arbeitskampf oder bei Wahrnehmung der AN.-Interessen.

IV. Rechtsfolgen der Kündigung. Während der Kündigungszeit kann der AN. die erforderliche Zeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsverhältnisses (s. d. Stichw. „Arbeitsversäumnis“) und Ausstellung eines Zeugnisses (s. d. Stichw.) verlangen. Im übrigen ist er weiter zur vollen Dienstleistung berechtigt und verpflichtet, die üblichen „Kündigungskrankheiten“, Schikanen usw. sind unnötige und unerfreuliche Begleiterscheinungen der Kündigung. Ungültig ist die in der Versicherungsbranche vielfach übliche Vereinbarung, daß in der Kündigungszeit der AN. nur die verdienten Provisionen erhält, aber nicht das ihm sonst zustehende Fixum; letzteres kann ihm nur entzogen werden beim Nachweis, daß er sich überhaupt nicht bemüht hat.

Im übrigen kann der AN. seinen Lohn bis zum Ausscheiden verlangen, der Akkordarbeiter, der selbst kündigt, bei unvollendeten Akkordarbeiten nur den Akkordpreis abzüglich der Kosten für die Fertigstellung oder nur den verdienten Stundenlohn, wenn dies vereinbart ist; wird dem Akkordarbeiter vom AG. gekündigt, so steht ihm der Akkordlohn nach Verhältnis des von ihm fertiggestellten Teiles zu. Wird einem auswärts beschäftigten AN. vom AG. gekündigt, so hat er Anspruch auf Bezahlung der Rückfahrt, dagegen nicht, wenn er selbst kündigt. Abgesehen hiervon bestehen Schadenersatzansprüche aus Anlaß einer ordnungsmäßigen Kündigung nicht. L.

Ladenschluß

s. Arbeitszeit bei III.

Landarbeiter.

Die in der Landwirtschaft (Ackerbau, Weinbau, Forstwirtschaft, nichtgewerblichen Gärtnerei, Viehzucht, Molkerei usw.) tätigen Arbeiter gehören rechtlich zum Gesinde (s. d. Stichw.) und unterstehen den 36 in Deutschland geltenden Gesindeordnungen, soweit sie im Hause des Dienstherrn volle Verpflegung (Kost und Wohnung) erhalten. Daneben gibt es Gutstaglöhner, die auf dem Gute des AG. wohnen, aber eigene Hauswirtschaft haben, und andere Arbeitskräfte, die eigenen Grundbesitz oder eigene Mietswohnung haben, aber im Tagelohn bei landwirtschaftlichen AG. beschäftigt sind (Insten, Kätner, Büdner, Scharwerker, Deputanten). Die Gutstaglöhner sind regelmäßig auf längere Zeit, mindestens 1 Jahr, fest verpflichtet, oft sind ihre Familienangehörigen oder eine weitere von ihnen zu stellende Hilfskraft zur Mitarbeit verpflichtet; sie erhalten außer festem Jahreslohn meist Naturalien (Landnutzung, Viehnutzung, Deputatkorn, Branntwein usw.); bei der Milchwirtschaft hat vielfach der Schweizer ein bestimmtes Tagesquantum zu liefern, während der Mehrertrag ihm zufällt. Die übrigen Taglöhner sind regelmäßig nicht dauernd, sondern nur vorübergehend (zur Saat- oder Erntezeit, beim Holzfällen usw.) beschäftigt, hierher gehören auch die Wanderarbeiter (Sachsengänger u. dgl.).

Die Annahme der Sachsengänger und der Abschluß des Arbeitsvertrags erfolgt vielfach durch Agenten und sog. „Aufseher", die auch die Leitung der Arbeit übernehmen; oft werden ganze Trupps gemeinschaftlich engagiert, welche die Erledigung der Erntearbeiten im Akkord übernehmen; sie erhalten dann meist neben freier Kost und Nachtquartier nur wöchentliche Abschlagszahlungen, den Akkordrest erst nach Beendigung der Ernte. Gegen die oft sehr mangelhaften Unterkunftverhältnisse richten sich vielfach Polizeiverordnungen, die den AG. Einrichtung von Wohn- und Schlafräumen vorschreiben.

Soweit die Landarbeiter nicht zum Gesinde gehören oder die Bestimmungen der Gesindeordnungen nicht ausdrücklich auf sie für anwendbar erklärt sind, gelten für sie die Bestimmungen des BGB. über den Dienstvertrag (s. d. Stichw. „Kündigung", „Austritt", Entlassung", „Kontraktbruch"), daneben aber in großem Maße landes- und ortsübliche Arbeits- und Lohnbedingungen. Nicht anwendbar ist auf die Landarbeiter die GewO., sie entbehren daher des gesamten Arbeiterschutzes, insbesondere auch des Truckverbots und der Gewerbegerichte; die Arbeitszeit, die Sonntagsarbeit, die Frauen- und Kinderarbeit unterliegen keinerlei Beschränkungen! Auch fehlt den Landarbeitern ebenso wie dem Gesinde die volle Koalitionsfreiheit, das Reichsvereinsgesetz hat ihnen zwar die Vereinsbildung gestattet, aber im § 24 ausdrücklich die Vorschriften des Landesrechts in bezug auf Verabredungen ländlicher Arbeiter und Dienstboten zur Einstellung oder Verhinderung der Arbeit aufrechterhalten und Verbote solcher Verabredungen bestehen in den größten Teilen Deutschlands. So bestimmt in den älteren Provinzen Preußens § 3 Ges. v. 24. April 1854 betr. die Verletzung der Dienstpflichten des Gesindes und der ländlichen Arbeiter, daß Gesinde und Landarbeiter, welche die AG. oder die Obrigkeit zu gewissen Handlungen oder Zugeständnissen dadurch zu bestimmen suchen, daß sie die Einstellung der Arbeit oder die Verhinderung derselben bei einzelnen oder mehreren AG. verabreden oder zu einer solchen Verabredung auffordern, mit Gefängnis bis zu einem Jahre bestraft werden können. In den größten Teilen Deutschlands ist auch der Kontraktbruch des Gesindes wie der ländlichen Arbeiter mit Geld- und Haftstrafen bedroht, das Gesinde kann teilweise durch die Polizei zwangsweise in den Dienst zurückgeführt werden. Das zit. preuß. Ges. bedroht Gesinde und Landarbeiter (einschl. der Arbeiter, welche dem Gutsherrn von den zu Diensten verpflichteten ländlichen Besitzern gestellt werden) mit Geldstrafe bis zu 15 Mk. oder 3 Tagen Gefängnis, welche sich hartnäckigen Ungehorsam oder Widerspenstigkeit gegen den AG. oder seine Vertreter zu schulden kommen lassen oder den Dienst ohne gesetzmäßigen Grund verlassen. Der Antrag auf Bestrafung muß von der Herrschaft innerhalb 14 Tagen gestellt werden, im Fall der Entlassung resp. des Ungehorsams vor der Entlassung; der Strafantrag kann bis zur Vollstreckung zurückgenommen werden. Diese mittelalterlichen Bestimmungen sind um so ungerechter, als der mindestens ebenso häufige Kontraktbruch der AG. nicht unter Strafe gestellt ist; sie sind auch viel weniger geeignet einem Kontraktbruch der Landarbeiter vorzubeugen als eine richtige zivilrechtliche Ausgestaltung des Kontraktbruchbegriffes (s. d. Stichw. „Kontraktbruch"). Bezüglich der Beschäftigung und des Kontraktbruchs ausländischer Arbeiter vgl. das Stichw. „Ausländer".

Invaliden- und Unfallversicherung sind obligatorisch auf die landwirtschaftlichen Arbeiter ausgedehnt, die Krankenversicherung dagegen noch nicht. Dieser Mangel wie auch der fast völlige Mangel jeder sozialen Fürsorge für die Landarbeiter, die lange Arbeitszeit, mangelhafte Wohnungs- und Beköstigungsverhältnisse und ungeeignete Behandlung haben mit der Zeit zusammen mit dem Arbeiterbedarf der Industrie und den Lockungen der Großstädte eine Leutenot unter den landwirtschaftlichen Arbeitern hervorgerufen, die zur starken Einführung fremdländischer Arbeiter (vor allem durch Vermittlung der Feldarbeiterzentrale) geführt hat, neuerdings aber auch zur Förderung des Arbeitsnachweises (s. d. Stichw.) und zur Schaffung sozialer Einrichtungen und Vermehrung der geistigen Anregung auf dem Lande sowie auch zur Abstellung mancher der gerügten Mängel im Arbeitsverhältnis; eine anderweite Regelung des Arbeitsverhältnisses der Landarbeiter bleibt aber trotzdem unbedingt notwendig. L.

Landesversicherungsanstalten
s. Versicherungsbehörden.

Langsames Arbeiten
s. Mängel der Arbeitsleistung.

Lehrlingswesen.

Für jeden Beruf ist eine besondere Berufsausbildung erforderlich, die je nach der Schwierigkeit des Berufs kürzer oder länger dauern muß. In allen gelernten Berufen besteht daher eine Lehrzeit, in welcher der Lehrling in erster Linie das Gewerbe erlernen und seine gesamte Tätigkeit stets zugleich dem Lehrzweck dienen soll. Da die Leistungsfähigkeit eines ganzen Gewerbes auf der Ausbildung seiner Arbeitskräfte beruht, hat die Allgemeinheit an ihr ein großes Interesse und muß deshalb nicht nur das Fortbildungs- und Fachschulwesen (s. d. Stichw.) fördern, sondern auch das ganze Lehrlingswesen regeln; ja, sie muß kontrollierend in das Lehrlingswesen eingreifen, da die Gefahr der mangelhaften Ausbildung des Lehrlings durch seine Ausnützung als billige Arbeitskraft im heutigen Konkurrenzkampf besonders groß ist. Die Regelung erstreckt sich bisher nur auf die der GewO. unterstehenden gewerblichen Lehrlinge und auf die Handlungslehrlinge, während in der Landwirtschaft, im Bergbau, in der Schiffahrt und Flößerei, im Gesindedienst usw. Bestimmungen über das Lehrlingswesen nicht existieren. Auch besteht keinerlei Zwang, einen Beruf als Lehrling zu erlernen, jedoch sind in Handwerksbetrieben an die Nichtzurücklegung einer Lehrzeit wesentliche Nachteile geknüpft (s. d. Stichw. „Meisterrecht“); für die ohne Lehrvertrag beschäftigten Anfänger gelten nur die Bestimmungen für minderjährige und für jugendliche Arbeiter (s. d. Stichw. „Jugendliche Arbeiter“ und „Arbeits- und Lohnbücher“), die gleichmäßig auch für die Lehrlinge neben den Bestimmungen über das Lehrlingswesen gelten.

I. Halten und Anleitung von Lehrlingen. Für gewerbliche und kaufmännische Lehrlinge gilt gleichmäßig, daß niemand einen Lehrling halten oder auch nur (als Angestellter) anleiten, d. h. beaufsichtigen und unterweisen darf, der nicht im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte ist; im übrigen können auch nichtselbständige Gewerbetreibende (Werkmeister, Gutshandwerker usw.) Lehrlinge halten, sofern sie die Möglichkeit haben, sie auszubilden. Die Anleitung muß durch den Lehrherrn oder einen ausdrücklich dazu bestellten Vertreter erfolgen, während die Unterweisung in einzelnen technischen Handgriffen und Fertigkeiten auch durch jeden Gesellen erfolgen kann.

Für die gewerblichen Lehrlinge ist darüber hinaus bestimmt, daß die Befugnis zum Anleiten von Lehrlingen den Personen entzogen werden kann, welche wegen körperlicher oder geistiger Gebrechen zur sachgemäßen Ausbildung nicht geeignet sind; ferner kann die Befugnis sowohl zum Halten wie zum Anleiten den Personen entzogen werden, welche sich wiederholt grobe Pflichtverletzungen gegen ihre Lehrlinge haben zuschulden kommen lassen oder in sittlicher Beziehung zur Lehrlingshaltung ungeeignet erscheinen. Die Entziehung, die nach Ablauf eines Jahres wieder aufgehoben werden kann, erfolgt durch die untere Verwaltungsbehörde (Magistrat, Landrat) und kann im Verwaltungsstreitverfahren angefochten werden.

Für Handwerkslehrlinge ist außerdem die Anleitungsbefugnis durch den sog. kleinen Befähigungsnachweis beschränkt (s. d. Stichw. „Meisterrecht“) und zwar auf die Personen, welche das 24. Lebensjahr vollendet und entweder in dem betreffenden Gewerbe die Meisterprüfung bestanden haben oder in einem anderen Gewerbe die Meisterprüfung bestanden, in dem betreffenden Gewerbe aber Lehrzeit und Gesellenprüfung durchgemacht oder es 5 Jahre selbständig oder als

Werkmeister ausgeübt haben. Daneben gelten die Erleichterungen, daß die Anleitungsbefugnis für eine Spezialität des Gewerbes für das ganze Gewerbe genügt und daß die Befugnis für ein Gewerbe auch für verwandte Gewerbe gilt und bei Ausübung mehrerer Gewerbe von der unteren Verwaltungsbehörde auch auf die übrigen ausgedehnt werden kann. Ferner kann einzelnen Personen auch ohne Ablegung der Meisterprüfung die Anleitungsbefugnis verliehen we den, auch bestehen gewisse Erleichterungen für die Uebergangszeit und beim Tode eines Handwerkers. Endlich kann derjenige, welchem die Anleitungsbefugnis fehlt, trotzdem einen Lehrling halten, wenn er einen Angestellten mit der Anleitung betraut, welcher die Anleitungsbefugnis besitzt.

Gegen die Lehrlingszüchterei richten sich vor allem die Bestimmungen, welche eine Beschränkung der Zahl der Lehrlinge bei einem Lehrherrn vorsehen. Sowohl für gewerbliche wie für kaufmännische Lehrlinge kann der Bundesrat oder die Landesregierung Höchstzahlen festsetzen, für Handwerkslehrlinge auch die Handwerkskammer und die Innungen. Das gleiche geschieht auch mehrfach in Tarifverträgen. Auch kann dem Lehrherrn, welcher eine im Mißverhältnis zu Umfang und Art seines Geschäfts stehende Zahl von Lehrlingen hält und dadurch deren Ausbildung gefährdet, von der unteren Verwaltungsbehörde die Entlassung eines Teils der Lehrlinge auferlegt und die Annahme weiterer Lehrlinge untersagt werden. Die Entlassung wird ebenso wie in den Fällen, in welchen Lehrlinge ohne Befugnis zum Halten oder Anleiten gehalten werden, von der Polizeibehörde ev. durch Zwangsstrafen herbeigeführt.

II. Lehrvertrag. Bei gewerblichen Lehrlingen muß innerhalb 4 Wochen ein schriftlicher Lehrvertrag abgeschlossen werden, der das zu erlernende Gewerbe, die Lehrzeit, die Leistungen und Entschädigungsansprüche und die Aufhebungsgründe enthalten muß. Der Vertrag muß vom Lehrherrn, vom Lehrling und vom gesetzlichen Vertreter des Lehrlings (Vater, Mutter, Vormund, Pfleger) unterschrieben, im Fall der Vormundschaft auch vom Vormundschaftsgericht genehmigt sein; fehlt eine Unterschrift, so liegt kein schriftlicher Vertrag vor. Wird nicht rechtzeitig ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen, so ist der Lehrvertrag zwar trotzdem gültig, aber einmal tritt Strafe ein, und vor allem können nur bei schriftlichem Abschluß gegenseitige Entschädigungsansprüche geltend gemacht und die Rückführung des entlaufenen Lehrlings verlangt werden.

Ein Exemplar des Lehrvertrages, für das von der Handwerkskammer, der die Regelung und Ueberwachung des Lehrlingswesens zusteht, großenteils bestimmte Formulare vorgeschrieben sind, ist dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings auszuhändigen und eine Abschrift der Innung einzureichen, die Innung kann auch den Abschluß vor ihr verlangen. Bei Lehrverträgen zwischen Eltern und Kindern und in staatlichen Lehrwerkstätten genügt statt schriftlichen Vertrages schriftliche Anzeige an die Handwerkskammer.

Für kaufmännische Lehrlinge ist schriftlicher Lehrvertrag nicht vorgeschrieben, doch kann der Lehrherr Ansprüche wegen unbefugten Verlassens der Lehre nur bei schriftlichem Abschluß geltend machen.

III. Lehrzeit. Die Lehrzeit ist im Vertrag zu regeln, bei kaufmännischen Lehrlingen entscheidet mangels Vereinbarung der Ortsgebrauch. Für Handwerkslehrlinge soll die Lehrzeit in der Regel 3 Jahre dauern und darf 4 Jahre nicht übersteigen. Die Handwerkskammern können die Lehrzeit für die einzelnen Gewerbe obligatorisch regeln und ebenso einzelne (besonders tüchtige) Lehrlinge von Innehaltung der festgesetzten Zeit entbinden; auch in einzelnen Tarifverträgen ist die Lehrzeit geregelt.

IV. Rechte und Pflichten aus dem Lehrverhältnis. Der Lehrherr hat den Lehrling in allen in seinem Betriebe vorkommenden Arbeiten, und zwar in der durch die Ausbildung gebotenen Reihenfolge und Ausdehnung zu unterweisen, ihn zu Arbeitsamkeit und guten Sitten sowie zum Fortbildungsschulbesuch (s. d. Stichw.) anzuhalten; er darf ihm die zur Ausbildung und zum Besuch des Gottesdienstes erforderliche Zeit nicht durch anderweite Beschäftigung entziehen. Für die gewerblichen Lehrherren ist noch ausdrücklich bestimmt, daß sie den Lehrling vor Ausschweifungen zu bewahren, ihn gegen Mißhandlungen zu schützen haben und ihm nur Arbeiten zuweisen dürfen, die seinen Kräften angemessen sind. Lehrherren, die ihre Pflichten gegen den Lehrling, insbesondere auch bezüglich der Gesundheitsfürsorge (s. d. Stichw.) in einer die Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung gefährdenden Weise verletzen, machen sich strafbar und schadenersatzpflichtig, gewerblichen Lehrherren kann auch die Befugnis zur Lehrlingshaltung entzogen werden (s. unter I).

Der Lehrling ist zu Folgsamkeit und Treue,

zu Fleiß und anständigem Betragen verpflichtet. Gewerbliche Lehrlinge (kaufmännische dagegen nicht) sind der väterlichen Zucht des Lehrherrn sowie seines Vertreters unterworfen, doch sind übermäßige, unanständige und die Gesundheit gefährdende Züchtigungen verboten. Gewerbliche Lehrlinge, die sich in Kost oder Wohnung beim Lehrherrn befinden, sind auch zu häuslichen Arbeiten verpflichtet.

Die finanziellen Verpflichtungen richten sich nach dem Lehrvertrag, nach dem entweder der Lehrling ein Lehrgeld oder der Lehrherr Wochen- oder Stundenlohn zu zahlen hat; für Lohnforderungen des Lehrlings gelten die gleichen Bestimmungen wie für diejenigen des Arbeiters.

V. Beendigung der Lehrzeit. Die Lehrzeit endet mit Ablauf der festgesetzten Zeit, doch kann bei längeren Unterbrechungen (durch Krankheit usw.) verlangt werden, daß die versäumte Zeit nachgeholt wird. Bei Beendigung der Lehre hat der Lehrherr dem Lehrling ein schriftliches Lehrzeugnis auszustellen, manche Innungen stellen statt dessen Lehrbriefe aus. Handwerkslehrlinge sollen sich der Gesellenprüfung (s. d. Stichw.) unterziehen.

Vorzeitige Beendigung des an sich auf die Dauer der Lehrzeit fest abgeschlossenen Lehrvertrages ist aus verschiedenen Gründen möglich. Während der Probezeit ist von beiden Seiten jederzeit einseitige Lösung zulässig; die Probezeit dauert bei gewerblichen Lehrlingen die ersten 4 Wochen, bei kaufmännischen den ersten Monat, über 3 Monate darf sie nicht ausgedehnt werden. Nach Ablauf der Probezeit ist einseitige Lösung nur möglich, wenn ein Austritts- oder Entlassungsgrund vorliegt. Diese decken sich im wesentlichen mit den für Gesellen, bzw. Handlungsgehilfen vorgesehenen (s. d. Stichw. „Austritt" und „Entlassung"); es treten als Austrittsgründe hinzu: Vernachlässigung der dem Lehrherrn obliegenden Pflichten in einer die Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung gefährdenden Weise, ferner bei gewerblichen Lehrlingen Mißbrauch des Züchtigungsrechts und Unfähigwerden des Lehrherrn zur Erfüllung seiner Pflichten, als Entlassungsgrund bei gewerblichen Lehrlingen wiederholte Verletzung ihrer Pflichten und Vernachlässigung des Fortbildungsschulbesuchs. Bei Tod des Lehrherrn kann das Lehrverhältnis innerhalb 4 Wochen von beiden Seiten ohne Kündigung gelöst werden.

Vorzeitiger Austritt des Lehrlings ist ferner zulässig, wenn er zu einem anderen Gewerbe oder Beruf (nicht nur Branche) übertreten will; auf entsprechende schriftliche Erklärung gilt das Lehrverhältnis nach Ablauf von 4 Wochen als gelöst. Vor Ablauf von 9 Monaten darf der Lehrling dann ohne Zustimmung des Lehrherrn nicht im gleichen Gewerbe beschäftigt werden.

Gewerbliche Lehrlinge, welche aus der Lehre entlaufen, können auf Antrag des Lehrherrn durch die Polizeibehörde zwangsweise in die Lehre zurückgeführt werden, wenn der Lehrvertrag schriftlich geschlossen und der Antrag innerhalb 1 Woche gestellt ist; gegen die Anordnung der Polizeibehörde ist Beschwerde und Klage im Verwaltungsstreitverfahren zulässig, die Anordnung gilt nur so lange, bis eine gerichtliche Verfügung oder Entscheidung über das Verbleiben in der Lehre erlassen ist.

Entschädigungsansprüche wegen vorzeitiger Beendigung der Lehre können nur geltend gemacht werden, wenn der Vertrag schriftlich geschlossen ist, vom kaufmännischen Lehrling allerdings auch ohne schriftlichen Lehrvertrag. Bei gewerblichen Lehrlingen müssen Entschädigungsansprüche binnen 4 Wochen nach Auflösung des Lehrverhältnisses im Klagewege geltend gemacht werden; Ansprüche wegen Auflösung in der Probezeit oder wegen Todes des Lehrherrn müssen im Lehrvertrag vereinbart sein, im übrigen kann der Lehrherr mangels anderer Vereinbarung bei Entlassung des Lehrlings wegen Kontraktbruchs auf die Dauer von höchstens 6 Monaten höchstens den halben ortsüblichen Tagelohn als Entschädigung verlangen. Mit dem Lehrling haftet für Entschädigungen sein Vater und ev. derjenige AG. als Gesamtschuldner, der den Lehrling zum Verlassen der Lehre verleitet oder ihn beschäftigt, obwohl er weiß, daß er noch zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses verpflichtet ist oder in dem Gewerbe noch nicht beschäftigt werden darf. L.

Lohnbeschlagnahme.

Das Gesetz, betreffend die Beschlagnahme des Arbeits- oder Dienstlohnes, vom 21. Juni 1869 (in der Fassung vom 29. März 1897 in Verbindung mit Art. III EG. z. ZPO. vom 17. Mai 1898) bezweckt, demjenigen, der zur Beschaffung seines Lebensunterhalts auf seine Arbeit angewiesen ist — das Gesetz sagt: sofern das Arbeits- oder Dienstverhältnis die Erwerbstätigkeit des Vergütungsberechtigten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nimmt — den zur Existenz notwendigen Lohnbetrag zu sichern, diesen Betrag dem Zugriff etwaiger Gläubiger zu entziehen. Das Ge-

setz gilt also für jeden AN., auch wenn er als Privatangestellter festen Gehalt bezieht.

I. Die gesetzliche Regel. Die Vergütung (Lohn, Gehalt, Honorar usw.), die auf Grund solcher Arbeits- oder Dienstverhältnisse geleistet wird, darf zum Zweck der Sicherstellung oder Befriedigung eines Gläubigers erst mit Beschlag belegt werden, wenn zunächst zwei zeitliche Bedingungen eingetreten sind. Die Leistung der Arbeiten und Dienste muß bereits erfolgt sein und weiter muß auch der Tag, an welchem die Vergütung gesetzlich, vertrags- oder gewohnheitsmäßig zu entrichten war, abgelaufen sein, ohne daß der Vergütungsberechtigte die Vergütung eingefordert hat (§ 1). Außerdem darf aber der Gesamtbetrag der Vergütung, den der AN. für das Jahr erhält, die Summe von 1500 Mk.[1]) nicht übersteigen, damit die Bestimmungen des Lohnbeschlagnahmegesetzes angewendet werden können (§ 4 d). Fordert also der Arbeiter bis zu der hier angegebenen Frist den fälligen Lohn, so ist die Lohnbeschlagnahme ausgeschlossen. Ebenso aber auch dann, wenn der AN. mehr als 1500 Mk. Gesamteinkommen aus seinem Arbeits- oder Dienstverhältnis bezieht.

Diese gesetzliche Vorschrift kann auch nicht mit rechtlicher Wirkung durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden, d. h. entgegenstehende Vereinbarungen sind einfach nichtig (§ 2 Abs. 1). Und ebenso ist, soweit die Lohnbeschlagnahme nach diesen Bestimmungen unzulässig ist, auch jede Verfügung durch Zession, Anweisung, Verpfändung oder durch ein anderes Rechtsgeschäft ohne rechtliche Wirkung (§ 2 Abs. 2). Als Vergütung ist hierbei jeder dem Berechtigten gebührende Vermögensvorteil anzusehen (ganz gleichgültig, nach welchem Lohnsystem er entlohnt wird); ist die Vergütung mit dem Preise oder Wert für Material oder mit dem Ersatz anderer Auslagen in „ungetrennter Summe“ bedungen, d. h. wenn für die Vergütung und den Materialpreis usw. ein Einheitssatz ausgemacht worden ist, so gilt als Vergütung im Sinne des Lohnbeschlagnahmegesetzes der Betrag, welcher nach Abzug des Preises oder des Wertes der Materialien und nach Abzug der Auslagen übrig bleibt.

II. Ausnahmen. 1. Die Bestimmungen über die Lohnbeschlagnahme finden k e i n e Anwendung

a) auf das Gehalt und die Dienstbezüge der öffentlichen Beamten;

b) auf die Beitreibung der direkten persönlichen Staatssteuern und Kommunalabgaben (einschl. Kreis-, Kirchen-, Schul- und sonstige Kommunalverbandsabgaben), sofern diese Steuern und Abgaben nicht seit länger als drei Monaten fällig geworden sind, d. h. wegen rückständiger Steuern kann die Lohnbeschlagnahme nur innerhalb dreier Monate nach Fälligkeit der Steuern stattfinden;

c) auf die Beitreibung derjenigen Unterhaltsbeiträge, die dem Verwandten des Vergütungsberechtigten, seinem Ehegatten und seinem früheren Ehegatten für die Zeit nach Erhebung der Klage und für das diesem Zeitpunkte vorausgehende letzte Vierteljahr kraft Gesetzes zu entrichten sind.

2. Auf die Beitreibung derjenigen Unterhaltsbeiträge, die zugunsten eines unehelichen Kindes von dem Vater für die Zeit nach Erhebung der Klage oder das vorausgehende Vierteljahr zuentrichten sind, findet das Lohnbeschlagnahmegesetz nur insoweit Anwendung, als der Schuldner zur Bestreitung seines notdürftigen Unterhalts und zur Erfüllung der ihm seinen Verwandten, seiner Ehefrau oder seiner früheren Ehefrau gegenüber obliegenden Unterhaltspflicht der Vergütung, die eben dem Zugriff des Gläubigers entzogen sein soll, bedarf. Hierbei werden ausschließlich die Leistungen berücksichtigt, welche vermöge einer solchen Unterhaltspflicht für den nämlichen Zeitraum oder, falls die Klage zugunsten des unehelichen Kindes nach der Klage eines Unterhaltsberechtigten erhoben ist, für die Zeit von dem Beginne des der Klage dieses Berechtigten vorausgehenden letzten Vierteljahrs ab zu entrichten sind.

III. Soweit der Arbeits- oder Dienstlohn nach den Bestimmungen des Lohnbeschlagnahmegesetzes dem AN. zur Bestreitung des notwendigen Lebensunterhalts zu belassen ist, ist er nach § 850 ZPO. auch der P f ä n d u n g nicht unterworfen. Für die Ansprüche, die dem AN. auf Grund der sozialen Versicherungsgesetze zustehen (insbesondere Krankengeld, Kranken-, Invaliden-, Unfallrente) gilt ebenfalls der Grundsatz der Unpfändbarkeit und Unübertragbarkeit, soweit die Uebertragung, Pfändung und Verpfändung nicht zur Deckung von Rentenvorschüssen, Unterhaltsbeiträgen und zwar in demselben Umfang, wie sie oben unter II 1 c und 2 angegeben sind, und zur Deckung bestimmter Forderungen von Gemeinden, Armenverbänden usw. erfolgt. Ausnahmsweise ist die Uebertragung des in den sozialen Versicherungsgesetzen begründeten Anspruchs an andere mit Genehmigung der unteren Ver-

[1]) Von verschiedenen Seiten ist angeregt worden, entsprechend der Verschiebung des Geldwertes diesen Betrag auf 2500 Mk. zu erhöhen.

waltungsbehörde zulässig, wenn es sich z. B. um die Aufnahme des Rentenempfängers in ein Siechenhaus handelt. (§ 56 Kranken-, § 55 Invaliden-, § 96 Gew.-Unf.-, § 37 Bau-Unf.-Versicherungsgesetz, § 102 UnfVersGes. f. d. Land- und Forstwirtschaft.) C.

Lohnbuch

s. Arbeits- und Lohnbücher.

Löhnungsmethoden

(vgl. „Akkordlohn“, „Akkordsystem“, „Gewinnbeteiligung“, „Prämiensystem“, „Zeitlohn“).

Unter Löhnungsmethoden versteht man die verschiedenen Formen, in denen dem AN. vom AG. die Bezahlung für die vom AN. geleistete Arbeit gewährt werden kann. Die Bedeutung der verschiedenen Lohnsysteme liegt zunächst darin, daß ihre Wirkung auf die vom einzelnen Arbeiter geleistete Arbeit eine verschiedenartige ist. Es gibt Lohnformen, welche die guten wie die schlechten Eigenschaften des Arbeiters berücksichtigen, und solche, die den Geschickten und den Ptuscher, den eifrigen wie den trägen gleichmäßig behandeln. Einzelne Lohnformen verlangen geradezu ein gutes Zusammenarbeiten der Arbeiter miteinander, während andere eine direkt unsoziale Wirkung haben (Begünstigung der Angeberei und der Bestechung des Meisters, Ausnutzung der Mitarbeiter usw.). Die Lohnform ist insbesondere aber auch geeignet, sowohl auf die Quantität wie auf die Qualität der geleisteten Arbeit sowie auf den Gang des ganzen Arbeitsprozesses einen bestimmenden Einfluß auszuüben. Da nun die Arbeit — volkswirtschaftlich betrachtet — für den Produktionsprozeß als eine Ware zu betrachten ist, d. h. also als ein Produktionselement, deren Nutzung in der Unternehmung lediglich die Bedeutung eines fabrikatorischen Vorganges hat, der in der Höhe vereinbarter Gegenleistung seine Buchung im Fabrikationskonto und schließlich seine Bezahlung findet, so haben die Löhnungsmethoden auch eine die Allgemeinheit berührende volkswirtschaftliche Bedeutung. Die Geschichte der gewerblichen Arbeit, besonders seit dem Anfang des 19. Jahrhunderts, beweist auch, wie immer wieder von neuem die Erkenntnis aufflackert, daß die Löhnungsmethoden keine reinen Formprobleme sind, daß sie vielmehr tief in unser ganzes wirtschaftliches Leben eingreifen. Es ist sogar die Behauptung aufgestellt worden, die soziale Frage sei gelöst, sobald man eine Löhnungsmethode gefunden habe, die gerechter sei als die bisherigen üblichen Lohnsysteme. Wenn nun auch diese letztere Anschauung zweifellos weit übers Ziel hinausschießt, so wird doch die große Bedeutung der Löhnungsmethoden einmal für die Gestaltung des Verhältnisses zwischen AG. und AN. einerseits und den Arbeitern untereinander andererseits und ebenso auch für die Entwicklungsfähigkeit der „Ware“ Arbeit gerade in neuester Zeit immer mehr anerkannt.

Als die gemeinsamen Grundlagen aller Lohnformen sind im wesentlichen die Faktoren: Zeit, Ertrag, Anstrengung (Muskeltätigkeit), Bezahlung zu betrachten. Je nachdem diese Faktoren miteinander verknüpft werden, ergeben sich die verschiedenen Lohnsysteme. Die bisher bekannt gewordenen Löhungsmethoden lassen sich sämtlich auf folgende Hauptformen zurückführen:

1. Das Zeitlohnsystem. Der Arbeiter, der im reinen Zeitlohn beschäftigt ist, wird im Verhältnis zu der Zeit, die er arbeitet, bezahlt. Er verkauft gleichsam seinem Unternehmer die Arbeit, die er innerhalb eines bestimmten Zeitabschnittes leistet. Es wird also beim reinen Zeitlohn weder auf die erzielte Leistung noch auf die vom Arbeiter gemachte Anstrengung Rücksicht genommen. Diese Definition hat im allgemeinen jedoch nur eine theoretische Bedeutung, da in der Praxis auch beim reinen Zeitlohn das geleistete Arbeitsquantum und die dafür aufgewendete Arbeit tatsächlich berücksichtigt werden. Eine besondere Art des Zeitlohnsystems ist das sog. „regulierte“ Zeitlohnsystem, bei dem der Arbeiter seinem Unternehmer ebenfalls die Arbeit verkauft, die er innerhalb eines bestimmten Zeitabschnittes leistet, hierbei aber die Verpflichtung eingeht, in dieser Zeit nicht weniger als ein bestimmtes Mindestquantum an Arbeit zu leisten.

2. Das Akkordsystem. Der Akkordarbeiter wird im Verhältnis zum Arbeitsertrag bezahlt. Er verkauft seinem Unternehmer gleichsam ein bestimmtes Arbeitsquantum ohne Rücksicht auf die Zeit, in der dieses Quantum geleistet worden ist, und ohne Berücksichtigung der hierbei aufgewendeten Anstrengung. Auch diese Definition ist eine theoretische, da in der Praxis auch beim Akkordlohn die beiden anderen Faktoren, Zeit und Anstrengung, tatsächlich mit berücksichtigt werden. Dem Akkordsystem gehören zu: das Stücklohnsystem (Einzelstücklohn), die Gruppenakkorde, die Akkordmeistersysteme.

3. Die Prämiensysteme. Diese bestehen darin, daß dem Arbeiter außer seinem

festen Zeitlohn oder Akkordlohn eine weitere Vergütung (Prämie oder Bonus genannt) versprochen wird für den Fall, daß ein im voraus festgesetzter Arbeitserfolg von ihm erreicht wird oder daß er bei der Arbeit besondere Eigenschaften gewährleistet. Solche Prämiensysteme sind im Laufe der Zeit in der verschiedenartigsten Form ausprobiert worden. Im allgemeinen lassen sich zwei Hauptformen hierbei unterscheiden und zwar nach der Art der Prämie, nämlich Lohnsysteme mit festen Prämien und Lohnsysteme mit steigenden Prämien, bei denen die Prämie der steigenden Arbeitsleistung angepaßt wird. Diese letzteren Lohnsysteme bezeichnet man zutreffend als progressive Lohnsysteme, die unter diesen Systemen auftretenden Löhne als Progressivlöhne. Bei diesen Progressivsystemen lassen sich nun wieder zwei Arten unterscheiden: solche, bei denen der progressive Lohn sich an eine der beiden Hauptlöhnungsarten (Zeitlohn oder Akkordlohn) direkt anlehnt (reine Progressivlöhne) und solche, bei denen Zeitlohn und Akkordlohn dergestalt miteinander verbunden werden, daß der Akkordlohnteil ganz oder teilweise als Prämie erscheint. Diese Lohnsysteme werden nach dem Vorschlage von Professor Bernhard zweckmäßig als Teilungssysteme bezeichnet (das Nähere siehe im Artikel „Prämiensysteme").

Die vorstehenden Definitionen zeigen den Gegensatz zwischen Zeitlohn und Akkordlohn als den beiden Grundformen aller Löhnungsmethoden. Wenn auch die Frage, in welchen Fällen Zeitlohn und in welchen Fällen Akkordlohn vorherrscht, im allgemeinen weniger von theoretischen als von praktischen Erwägungen abhängt, so läßt sich doch immerhin feststellen, daß gemeinhin die Neigung besteht, diejenigen Produktionsvorgänge, bei denen der gesamte Menschenarbeitsverbrauch nur wenig Einfluß auf die Höhe des Produktionsergebnisses hat, im Zeitlohn zu bezahlen, während dort, wo die Kraft, die Geschicklichkeit, die Schnelligkeit des Arbeiters oder das Hand- in Handarbeiten der gesamten Arbeiterschaft Menge oder Qualität des Produktes beeinflussen kann, der Akkordlohn vorherrscht. Ebenso gibt auch die Unterscheidung der Arbeit in produktive und unproduktive Arbeit ein sicheres Kriterium dafür, für welche Arten von Arbeit sich jede der beiden Lohnformen am besten eignet. Wenn man unter „produktiver" Arbeit solche versteht, die an den Erzeugnissen der Fabrikation selbst vorgenommen wird, also in den Wert des Arbeitserzeugnisses übergeht, während unter „unproduktiver" Arbeit solche verstanden wird, die zur Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist, deren Preis also nur quotenmäßig in dem Wert des Arbeitsproduktes enthalten ist, und wenn man erwägt, daß die unproduktiven Kosten, die sog. Generalunkosten, auch dann die gleichen bleiben, wenn in der Produktion selbst große Schwankungen eintreten, so ist auch verständlich, daß der Gewinn des Unternehmers dann wächst, wenn es ihm gelingt, bei steigender Produktion die Produktivlöhne im geraden Verhältnis zu dem Wert des fertigen Produktes zu erhalten, bei sinkender Produktion aber die Produktivlöhne herabzusetzen. Hieraus folgt ohne weiteres, daß es auch vom volkswirtschaftlichen Standpunkte aus berechtigt ist, wenn die „produktive" Arbeit im Akkordlohn, die „unproduktive" Arbeit im Zeitlohn bezahlt wird.

Mit der Frage der Löhnungsmethoden hängt die Frage der Gewinnbeteiligung (siehe dieses Stichw.) insofern eng zusammen, als diese unter Umständen geeignet ist, sowohl dem AG. wie dem AN. ein Aequivalent für unvollkommenere Lohnmethoden zu bieten, indem der AN. auch bei Zeitlohn, also ohne den Ansporn des Akkordlohnes, und ebenso auch bei verhältnismäßig niedrigen Akkordlöhnen eine möglichst große Arbeitsmenge und möglichst gute Arbeit zu leisten sich bemüht. C.

Lohn- und Gehaltszahlung.

(S. auch Akkordvertrag, Akkordlohn, Kautionen und Konventionalstrafen, Lohnbeschlagnahme, Zeitlohnvertrag.)

I. Allgemeines. Da wir in Deutschland keine einheitliche Regelung des Arbeitsrechtes haben, so fehlt es auch an einer klaren Regelung der Bestimmungen über Lohn- und Gehaltszahlung. Das BGB. enthält in der Hauptsache nur die beiden folgenden Bestimmungen. Nach § 612 BGB. gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen. Als „übliche Vergütung" haben insbesondere auch tariflich festgesetzte Löhne zu gelten. Wenn für die Festsetzung der Vergütung weder Taxen bestehen noch auch eine „übliche" Vergütung in Frage kommen

kann, so ist die Höhe der Vergütung nach den §§ 315, 316 BGB. festzusetzen. Ferner bestimmt § 614 BGB., daß die Vergütung nach Leistung der Dienste zu entrichten ist und zwar, falls die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen ist, nach dem Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte. Die wesentlichsten Bestimmungen über Lohn- und Gehaltszahlung finden sich in der Gewerbeordnung, und sie gelten für alle gewerblichen Betriebe, die der Gewerbeordnung unterstehen, ebenso aber auch für die Besitzer und Arbeiter von Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebenen Brüchen und Gruben, für Schiffer und Schiffsmannschaft der Binnenschiffahrt, für Floßschiffer und Floßmannschaft und für die Hausgewerbetreibenden und Heimarbeiter, und zwar für die selbständigen Hausgewerbetreibenden auch in ihrer Eigenschaft als AN. den Hauptunternehmern gegenüber. Dagegen finden diese Bestimmungen keine Anwendung auf die Lehrlinge und Gehilfen in Apotheken und im Handelsgewerbe. Für die Handlungsgehilfen findet sich in § 64 des HGB. die Vorschrift, daß die Zahlung des ihnen zukommenden Gehalts am Schlusse jedes Monats zu erfolgen hat und daß eine Vereinbarung, nach der die Zahlung des Gehalts später erfolgen soll, nichtig ist, und in § 24 des Gesetzes über die privatrechtlichen Verhältnisse der Binnenschiffahrt und im § 20 des Gesetzes über die privatrechtlichen Verhältnisse der Flößerei die Bestimmung, daß der Schiffsmann bzw. Floßmann die Auszahlung des verdienten Lohnes am Schlusse jeder zweiten Woche verlangen kann, wenn über die Zeit der Lohnzahlung nichts anderes vereinbart ist. Auf die besonderen Lohnzahlungsvorschriften in den einzelnen Berggesetzen soll hier nicht näher eingegangen werden. Es sei jedoch insbesondere auf die §§ 80, 80b, c, k, 176a des preußischen Berggesetzes in der Fassung vom 28. Juli 1909 hingewiesen (vgl. hierzu d. Stichw. ,,Bergarbeiter").

II. Was nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung bei der Lohnzahlung geboten, verboten und erlaubt ist. a) Die Gewerbetreibenden, denen ihre Familienglieder, Gehilfen, Beauftragte, Geschäftsführer usw. hier gleichzuachten sind, sind verpflichtet, die Löhne ihrer Arbeiter in Reichswährung, d. h. in Mark und Pfennigen, zu berechnen und bar auszuzahlen (§ 115 GewO.). In Betrieben, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt werden, muß die Arbeitsordnung Bestimmungen enthalten über Zeit und Art der Abrechnung mit der Maßgabe, daß die regelmäßige Lohnzahlung nicht am Sonntage stattfinden darf. Ausnahmen können von der unteren Verwaltungsbehörde zugelassen werden (§ 134b Ziff. 2 GewO.).

b) Statt des vereinbarten Barlohnes dürfen Waren, Naturalien, abgesehen von den unter c ausdrücklich aufgeführten Ausnahmen, und andere Ersatzmittel nicht an Zahlungs Statt gegeben werden, auch nicht teilweise. Unzulässig ist insbesondere auch die Bezahlung in Bons oder Anweisungen (Wechseln) oder Marken u. dgl., welche den Empfänger zum Bezuge von Waren oder Lebensmitteln bei dem AG. selbst oder bei anderen Gewerbetreibenden ermächtigen, und zwar auch dann, wenn Lohnvorschüsse in solchen Anweisungen gegeben worden sein sollten (sog. Truckverbot, s. auch d. Stichw. ,,Trucksystem)".

c) Den Gewerbetreibenden ist verboten, den Arbeitern Waren auf Kredit zu geben. Sie dürfen ihnen unter Anrechnung bei der Lohnzahlung nur bestimmte Gegenstände verabfolgen, nämlich: Lebensmittel für den Betrag der Anschaffungskosten,[1]) Wohnungs- und Landnutzung gegen die ortsüblichen Miet- und Pachtpreise, Feuerung, Beleuchtung, regelmäßige Beköstigung (d. h. die Verabreichung einer oder mehrerer der üblichen täglichen Mahlzeiten zum sofortigen Genusse), Arzneien und ärztliche Hilfe sowie Werkzeuge und Stoffe zu den ihnen übertragenen Arbeiten (z. B. Nähgarn oder das Material für die Korbflechterei) für den Betrag der durchschnittlichen Selbstkosten.[1]) Zu einem höheren Preise ist die Verabfolgung von Werkzeugen und Stoffen für Akkordarbeiter zulässig, wenn dieser höhere Preis den ortsüblichen nicht übersteigt und im voraus vereinbart ist (§ 115 GewO.).

d) Die Lohn- und Abschlagszahlungen dürfen nicht in Gast- und Schankwirtschaften, zu denen in diesem Falle auch die Fabrikkantinen zu rechnen sind, oder in Verkaufsstellen erfolgen, wenn nicht von der unteren Verwaltungsbehörde ausnahmsweise die Genehmigung hierzu erteilt worden ist (§ 115a GewO.).

e) An dritte Personen dürfen Lohn- und Abschlagszahlungen nicht erfolgen auf Grund von Rechtsgeschäften oder Urkunden über Rechtsgeschäfte, welche nach § 2 des Lohn-

[1]) Zu den Anschaffungskosten dürfen die Transportkosten hinzugerechnet werden, während die „durchschnittlichen Selbstkosten" neben den Anschaffungskosten noch die Kosten für Lagerung, Versicherung, Zinsen enthalten.

beschlagnahmegesetzes vom 21. Juni 1869 (s. d. Stichw. „Lohnbeschlagnahme“) rechtlich unwirksam sind, d. h. wenn dadurch über unpfändbare Lohnansprüche verfügt werden würde, gleichgültig, ob eine Zession, eine Anweisung, eine Verpfändung oder irgendein anderes Rechtsgeschäft vorliegt (§ 115 a).

f) Verabredungen zwischen Gewerbetreibenden und den von ihnen beschäftigten Arbeitern darüber, daß diese ihre Bedürfnisse aus bestimmten Verkaufsstellen entnehmen müssen, sind ohne rechtliche Bedeutung, ebenso alle sonstigen Verabredungen, die sich auf die Verwendung des Verdienstes der Arbeiter beziehen. Nur wenn es sich um die Beteiligung an Einrichtungen zur Verbesserung der Lage der Arbeiter oder ihrer Familien handelt, sind Verabredungen über die Verwendung des Verdienstes der Arbeiter rechtlich gültig (§ 117 GewO.). Als eine solche Verwendung — zu Wohlfahrtseinrichtungen — kommen neben der oben bereits erwähnten zulässigen Gewährung von Naturalien vor allem in Betracht die Beteiligung an bestimmten Hilfskassen, insbesondere Pensionskassen, an Sparkassen, Kleinkinderbewahranstalten, Einrichtungen zur Bildung und Unterhaltung der Arbeiter usw. Das Nähere s. unter dem Stichw. „Wohlfahrtseinrichtungen“.

III. Folgen von Zuwiderhandlungen gegen die Lohnzahlungsbestimmungen. a) Wer gegen die Verbote unter II verstößt, macht sich strafbar (§§ 146 Ziff. 1, 148 Abs. 1 Ziff. 13 GewO.). Zahlungen, welche diesen Vorschriften zuwiderlaufen, sind zivilrechtlich unwirksam. Es können deshalb Arbeiter, deren Forderungen in einer diesen Bestimmungen zuwiderlaufenden Weise berichtigt worden sind, jeder Zeit Zahlung nach Maßgabe dieser Vorschriften verlangen, ohne daß ihnen eine Einrede aus dem an Zahlungs Statt Gegebenen entgegengesetzt werden kann. Forderungen für Waren, welche den Vorschriften im § 115 GewO. zuwider kreditiert worden sind, können von dem AG. (oder einem etwaigen Rechtsnachfolger) weder eingeklagt noch durch Aufrechnung oder sonst geltend gemacht werden, gleichgültig, ob sie zwischen den Beteiligten unmittelbar entstanden oder mittelbar erworben sind. Alles das, was nach den §§ 115, 116 gesetzwidrig an Zahlungs Statt dem AN. gegeben worden ist, fällt, soweit es noch bei dem Empfänger vorhanden und dieser daraus bereichert ist, derjenigen Krankenkasse zu, welcher der Arbeiter angehört (der Ausdruck „Hilfskasse“ im Gesetz ist nach einer Reichsgerichtsentscheidung so zu verstehen), in Ermangelung einer solchen einer anderen zum Besten der Arbeiter an dem Orte bestehenden, von der Gemeindebehörde zu bestimmenden Kasse und in deren Ermangelung der Ortsarmenkasse. Das gleiche gilt auch für diejenigen Forderungen für Waren, welche dem § 115 zuwider kreditiert worden sind (§ 118).

b) Nach § 124 Ziff. 4 der GewO. können Gesellen und Gehilfen vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung die Arbeit verlassen, wenn der AG. den Arbeitern den schuldigen Lohn nicht in der bedungenen Weise auszahlt oder wenn er sich widerrechtlicher Uebervorteilungen gegen sie schuldig macht. Wieweit Zuwiderhandlungen des AG. gegen die Bestimmungen unter II als widerrechtliche Uebervorteilungen des AN. anzusehen sind, ist eine Tatfrage. Als Auszahlung „nicht in der bedungenen Weise“ sind zunächst zwar weder gesetzliche, noch statutarische, noch gewohnheitsrechtliche Zahlungsweisen zu verstehen. Theorie und Praxis nehmen jedoch gleichmäßig an, daß unter diesen Beriff auch jede unvollständige oder nicht rechtzeitige oder nicht am richtigen Ort erfolgte Lohnzahlung zu rechnen ist, mithin den Gesellen und Gehilfen das Recht zum sofortigen Austritt aus der Arbeit gibt.

c) Besonders sei hier folgendes hervorgehoben: Für verspätete Lohnzahlung, d. h. wenn der AN. auf die Auszahlung des Lohnes warten muß, kann der AN. auf Grund gesetzlicher Bestimmungen eine besondere Vergütung nicht beanspruchen. Soweit die Zahlung zu einer bestimmten Frist hätte erfolgen müssen, steht dem AN. allerdings ein Anspruch auf Verzinsung der Lohnschuld und auf Schadensersatz zu, jedoch nur — was der AN. zu beweisen hat — desjenigen Schadens, der sich tatsächlich als eine Folge der verzögerten Lohnzahlung darstellt. Auf Grund besonderer Vereinbarungen, insbesondere durch diesbezügliche Bestimmungen in Tarifverträgen erhält der AN. häufig, wenn er übermäßig lange auf die Lohnzahlung warten muß, eine Extravergütung, die im Verhältnis zur Wartezeit bemessen wird. — Was den Zahlungsort anlangt, so gilt im allgemeinen, daß der Lohn an der Arbeitsstelle zu zahlen ist. Wird der AN. genötigt, um sich den schuldigen Lohn zu holen, nach Feierabend noch einen längeren Gang zu machen, so kann er hierfür eine entsprechende Entschädigung verlangen.

Durch die Annahme eines Teillohnbetrages begibt sich der AN. nicht des Anspruchs auf

den ganzen ihm zustehenden Lohn. Es empfiehlt sich jedoch in diesem Falle für den AN., daß er bei Annahme der Teillohnzahlung dem AG. gegenüber einen entsprechenden Vorbehalt macht. Erfolgt die Zahlung in verschlossenen Lohndüten, so kann die Hingabe der Düte nicht ohne weiteres als Zahlung angesehen werden. Die Ueberreichung der Düte gilt nur unter der Voraussetzung als Zahlung des Lohnes, daß der auf der Lohndüte notierte Betrag tatsächlich auch in derselben vorhanden war. Im Streitfalle hat deshalb der AG. als der Zahlende zu beweisen, daß der AN. seinen Lohn auch tatsächlich empfangen hat.

IV. Lohnabzug und Lohneinbehaltung. 1. Durch die Bestimmung, daß dem Arbeiter der Lohn in barem Gelde zu zahlen ist, werden die Fragen des Lohnabzugs und der Lohneinbehaltung nicht berührt, es sind also Lohnabzüge z. B. für Materialschaden, ferner für Darlehnsforderungen des AG., für verwirkte Konventionalstrafen, ebenso Lohneinbehaltungen für Kautionszwecke oder auf Grund von besonderen Verträgen zwischen AG. und AN. über die Verwendung des Lohns zu bestimmten Zwecken (z. B. Wohlfahrtszwecken) nicht verboten und infolgedessen auch nicht strafbar, soweit solchen Abzügen nicht wieder besondere gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen oder es sich um verschleierte Zuwiderhandlungen gegen das Gebot der Barzahlung der Löhne handelt.

2. Es ist jedoch für Lohneinbehaltungen, die zur Sicherung gegen Vertragsbruch ausbedungen werden, soweit Gewerbeunternehmer in Betracht kommen[1]), eine gesetzliche Grenze gezogen. § 119 a GewO. bestimmt nämlich, daß Lohneinbehaltungen, die von Gewerbeunternehmern zur Sicherung des Ersatzes eines ihnen aus der widerrechtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erwachsenden Schadens oder einer für diesen Fall verabredeten Strafe ausbedungen werden, bei den einzelnen Lohnzahlungen ein Viertel des fälligen Lohnes, im Gesamtbetrage aber den Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohnes nicht übersteigen dürfen.

Durch diese Bestimmung wird die Möglichkeit, daß sich der AG. auf andere Art und Weise dem AN. gegenüber gegen Vertragsbruch sichert, z. B. dadurch, daß der AN. bei dem AG. ein Sparkassenbuch hinterlegt, nicht ausgeschlossen. Soweit nach den Bestimmungen des § 119 a GewO. die Lohneinbehaltungen zur Sicherung einer für den Fall des Kontraktbruches ausbedungenen Strafe dienen sollen, stellen sie tatsächlich eine Lohnverwirkung (siehe unten unter V) dar. Finden Lohneinbehaltungen auf Grund von § 119 a GewO. statt, ohne daß eine Strafe ausbedungen ist, so hat der AG. zu beweisen, daß ihm aus der widerrechtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein Schaden erwachsen ist. Auf Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker finden die Bestimmungen des § 119 a GewO. keine Anwendung; siehe jedoch wegen Lohnverwirkung dieser Personen wegen Kontraktbruchs unten unter V. am Ende.

3. Die zivilrechtliche Zulässigkeit von Lohnabzügen und Lohneinbehaltungen wird durch die Bestimmungen unter 1 und 2 absolut nicht berührt. Diese Frage ist ausschließlich auf Grund der Bestimmungen des BGB. zu entscheiden, und die hieraus abzuleitenden Bestimmungen gelten für alle Dienstverhältnisse. Nach § 394 BGB. darf gegen eine Forderung, soweit sie der Pfändung nicht unterworfen ist, eine Aufrechnung nicht stattfinden. Mithin ist auch (§ 850 Ziff. 1 ZPO. und § 1 des Lohnbeschlagnahmegesetzes) sowohl die einseitige als auch die vertragsmäßige Aufrechnung gegen den Arbeits- oder Dienstlohn, vorausgesetzt, daß derselbe 1500 Mk. nicht übersteigt und der Arbeiter am Zahltag seinen Lohn einfordert, unzulässig. Unzulässig sind sonach insbesondere Lohnabzüge wegen Kauf- und Mietschulden, soweit sie nicht nach den oben mitgeteilten gesetzlichen Bestimmungen ausdrücklich für zulässig erklärt worden sind, ferner Lohnabzüge wegen Darlehnsforderungen und selbst Lohnabzüge wegen Schadensersatzforderungen. Zulässig sind dagegen Lohnabzüge wegen gezahlter tatsächlicher Lohnvorschüsse. Bestritten ist, wieweit der Lohn mit zivilrechtlicher Wirkung in diesen Fällen zurückbehalten werden kann. Da § 394 BGB. dem Arbeiter den nötigen Lebensunterhalt sichern will, muß man konsequenterweise annehmen, daß der Lohn, soweit er der Pfändung nicht unterliegt, auch nicht zurückbehalten werden darf, da die Zurückbehaltung sonst nur eine verschleierte Aufrechnungserklärung sein würde. Daß dieser gesetzliche Zustand, namentlich dann, wenn es sich auf seiten

[1]) Gehilfen und Lehrlinge in Handelsgeschäften und Apotheken sind nach § 154 Ziff. 2 ausgeschlossen.

des AN. um eine böswillige Schadenszufügung handelt, nicht befriedigt, wird allgemein anerkannt. Es finden sich denn auch einzelne GG.-Urteile, die die Aufrechnung gegen Lohnforderungen z. B. bei Gegenforderung wegen Diebstahls für zulässig erklärt haben. (Eine Zusammenstellung der Urteile, die die Zulässigkeit der Lohneinbehaltnng bejahen, und derjenigen, die sie verneinen, s. Soz. Praxis, Jahrg. XVIII Sp. 249.)

4. Lohnabzüge in besonderen Fällen. a) Die Lohnabzüge, die auf Grund der sozialen Versicherungsgesetze dem AN. vom AG. gemacht werden, sind unter allen Umständen zulässig. Für sie gelten die bisherigen Ausführungen demgemäß nicht. b) Für Krankheits- und sonstige Behinderungsfälle, in denen der Lohn weitergezahlt werden muß, sind hinsichtlich der Lohnabzüge folgende besonderen Bestimmungen getroffen worden: Nach § 616 BGB. muß sich der Dienstverpflichtete, der für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, auf die ihm trotzdem zu zahlende Vergütung den Betrag anrechnen lassen, der ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- und Unfallversicherung zukommt. Nach § 133 c GewO. ist das gleiche besonders für die Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker festgesetzt, denen bei Verhinderung an der Verrichtung ihrer Dienste durch unverschuldetes Unglück (anhaltende Krankheit, längere, unverschuldete Freiheitsstrafe, Abwesenheit) für die Dauer von sechs Wochen Anspruch auf die vertragsmäßigen Leistungen des AG. zusteht. Der Handlungsgehilfe und Handlungslehrling braucht sich, wie hier ergänzend bemerkt sei, bei Verhinderung an der Leistung der Dienste durch unverschuldetes Unglück das etwaige Krankengeld oder die Unfallentschädigung nicht auf seinen Anspruch auf Gehalt oder Unterhalt (im ganzen sechs Wochen) anrechnen zu lassen. Näheres hierüber s. beim Stichw. „Krankheit".

V. Lohnverwirkung. 1. Unter Lohnverwirkung ist zu verstehen die durch besonderen Vertrag, die Arbeitsordnung oder durch das Gesetz getroffene Bestimmung, daß die Lohnforderung des AN. bei Eintritt bestimmter Tatsachen (z. B. Verletzung der Arbeitsordnung, Kontraktbruch) ganz oder teilweise vernichtet werden, d. h. zugrunde gehen soll, ohne daß dem AG. eine entsprechende Gegenforderung zuzustehen braucht. Für die Lohnverwirkung gelten die vorstehend unter IV gemachten Ausführungen über Lohnabzüge und Lohneinbehaltungen sonach nicht. Soweit Lohnabzüge und Lohneinbehaltungen, sei es auf Grund besonderen Vertrages zwischen AG. und AN., sei es auf Grund gesetzlicher Bestimmungen als Voraussetzung für eine Lohnverwirkung vorgenommen werden, sind dieselben also gültig, selbstverständlich aber nur soweit eben auch die Lohnverwirkung rechtlich zulässig ist.

2. Die Grenzen der Lohnverwirkung. a) Die durch besonderen Vertrag zwischen AG. und AN. vereinbarte Lohnverwirkung unterliegt nur der Beschränkung, daß, falls die Höhe des verwirkten Betrages unangemessen erscheint, derselbe vom Richter auf eine angemessene Höhe herabgesetzt werden kann (§ 343 BGB.). Auch darf eine solche Vereinbarung selbstverständlich nicht gegen die guten Sitten verstoßen (§ 138 BGB.).

b) Ist die Lohnverwirkung als Strafe in der Arbeitsordnung geregelt, so dürfen andere als in der Arbeitsordnung festgesetzte Strafen über den Arbeiter nicht verhängt werden, auch müssen die auf Grund der Arbeitsordnung zu verhängenden Strafen ohne Verzug festgesetzt und dem Arbeiter zur Kenntnis gebracht werden; eine spätere Festsetzung der Strafe ist unzulässig (vgl. hiezu das Stichw. „Arbeitsordnung").

c) Die Lohnverwirkung bei Kontraktbruch (vgl. a. d. Stichw. „Kontraktbruch") ist besonders geregelt in der Gewerbeordnung für Betriebe, in denen in der Regel weniger als 20 Arbeiter beschäftigt sind (§ 124 b). Diese Bestimmungen gelten jedoch nicht für Arbeiter, Gehilfen und Lehrlinge in Handelsgeschäften und Apotheken, in Heilanstalten, bei Lustbarkeiten usw. (§ 134), wohl aber, und zwar ganz gleichgültig wie groß der Betrieb ist, für Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker (§ 133 e), für Bergarbeiter und Hausgewerbetreibende. Das Nähere hierzu s. unter den Stichw. „Kontraktbruch" und „Schadenersatz".

§ 134 Abs. 1 GewO. schließt — was gesetzestechnisch nicht erforderlich gewesen wäre — die materielle Vorschrift des § 124 b GewO. für die sog. Großbetriebe, d. i. für solche Betriebe, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt werden, ausdrücklich aus. Es wird hierdurch also nochmals besonders klargestellt, daß die AG. dieser Betriebe darauf angewiesen sind, sich für den Fall der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Verwirkung

des rückständigen Lohnes besonders auszubedingen. Diese darf jedoch nach der ausdrücklichen Bestimmung in § 134 Abs. 1 GewO. den Betrag des durchschnittlichen Wochenlohns nicht übersteigen.

d) Besondere Bestimmungen über die Verwirkung der verdienten Heuer finden sich in §§ 82 und 105 der Seemannsordnung.

VI. Statutarische Bestimmungen zum Schutze einer geregelten Lohnzahlung können sowohl durch die Gemeinde oder die weiteren Kommunalverbände und zwar entweder für alle Gewerbebetriebe oder für gewisse Arten derselben festgesetzt werden, nämlich a) daß Lohn- und Abschlagszahlungen in festen Fristen (nicht länger als 1 Monat, nicht kürzer als 1 Woche) erfolgen müssen; b) daß der von minderjährigen Arbeitern verdiente Lohn an die Eltern oder Vormünder und nur mit deren schriftlicher Zustimmung oder nach deren Bescheinigung über den Empfang der letzten Lohnzahlung unmittelbar an den Minderjährigen gezahlt wird; c) daß die Gewerbetreibenden den Eltern oder Vormündern innerhalb gewisser Fristen Mitteilung von den an minderjährige Arbeiter gezahlten Lohnbeträgen zu machen haben. Zuwiderhandlungen gegen derartige statutarische Bestimmungen werden bestraft (§ 148 Abs. 1 Ziff. 13).

Solche Bestimmungen sind bisher nur in sehr geringem Umfange erlassen worden. Es ist auch nicht bekannt geworden, daß sich die erlassenen Bestimmungen sonderlich bewährt hätten. C.

Lohnzahlungsbuch

s. Arbeits- und Lohnbücher.

Maifeier

s. Arbeitsversäumnis.

Mängel der Arbeitsleistung.

Mängel der Arbeitsleistung können auf Unfähigkeit des AN., die von vornherein besteht, auf Fehlern, Nachlässigkeit, ungünstigen Umständen bei der Arbeit beruhen, und zwar auf Verschulden wie auf Nichtverschulden.

Im allgemeinen bedingen Untüchtigkeit, Faulheit, ungeschicktes Arbeiten, auch Fehlerhaftigkeit der Arbeitsleistung im Dienstverhältnis weder einen Grund sofortiger Entlassung noch eine Kürzung des Lohnes, sondern können den AG. nur veranlassen, unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu kündigen. Das gilt auch für den Fall, daß die Unfähigkeit zu der betreffenden Arbeitsleistung von Anfang an bestand, da es im allgemeinen Sache des AG. ist, sich über die Qualifikation eines Bewerbers zu vergewissern, es sei denn, daß er getäuscht wurde. Darüber siehe unten zu Ziffer I, 3. Von dieser allgemeinen Regel bestehen aber mehrere wichtige Ausnahmen:

I. Für alle Arbeitsverhältnisse (Zeitlohnsowie Akkordverträge, kaufmännische und Bureaudienste im allgemeinen).

1. Wenn sich der Fehler in der Arbeitsleistung als Nichterfüllung des Vertrages darstellt, also der AN. gar nicht diejenigen Dienste geleistet hat, zu denen er verpflichtet worden ist, so kann der AG. die Annahme der Arbeitsleistung mit Recht ablehnen und das Entgelt (Lohn, Gehalt) vorenthalten. Denn in den Arbeitsverträgen sind in der Regel und bei Zeitlohn- wie Akkordverträgen nach der gesetzlichen Definition (BGB. § 611) Dienste bestimmter Art versprochen. Hat also der AN. überhaupt nicht Dienste solcher Art verrichtet, wie er versprochen hat, oder stellt sich das, was er gemacht hat, nicht als die gewollte, im Verkehr übliche Erfüllung der vereinbarten Arbeitsverpflichtung dar, dann liegt eben Nichterfüllung des Arbeitsvertrages vor und ein Entgelt ist aus dem Vertrage nicht fällig geworden.

Indessen das ist etwas ganz anderes als die fehlerhafte, mangelhafte Leistung. Es ist vielfach nicht leicht, im einzelnen Fall zu entscheiden, ob wirklich eine Nichterfüllung des Vertrages vorliegt. Denn die Grenzen zwischen „Nicht"erfüllung und mangelhafter oder fehlerhafter Erfüllung sind sehr flüssig, und man hat sich streng davor zu hüten, die mangelhafte Leistung einer an sich in ihrer Art richtigen Arbeit mit der Nichtleistung zusammenzuwerfen. Auch ist das ganz verschieden bei Zeitlohnverhältnissen und bei Akkordverträgen. Darüber siehe unten bei II, III und IV.

2. Besteht der Mangel der Arbeitsleistung im Verzug der Pflichterfüllung (Nichtantreten der Arbeit, Weglaufen u. dgl.), so ist dies Arbeitsverweigerung. Ueber die Rechtsfolgen dieser s. d. Stichw. „Arbeitsverweigerung".

3. Bestand eine Unfähigkeit zur Arbeitsleistung von vornherein, so gilt zweierlei:

a) war Irrtum vorhanden, so kann der Arbeitsvertrag angefochten werden, was in der Praxis gleichbedeutend mit sofortiger

Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist.[1]) Wird nicht angefochten, so besteht der Vertrag in ganzem Umfange und mit allen gesetzlichen Folgen zu recht. Anfechtungsgründe können auch in persönlichen Eigenschaften des betreffenden Kontrahenten liegen (z. B. Schwangerschaft bei einem Dienstmädchen, vgl. GG. Hamburg v. 3. Aug. 1904 oder dgl.).

b) Kannte der AN. seine Unfähigkeit selbst und liegt demgemäß arglistige Täuschung vor, oder mußte er sie kennen und liegt demgemäß Leichtfertigkeit, also auch ein gewisses Verschulden vor, so tritt außer der Befugnis des AG. zu sofortiger Lösung des Vertrages noch die Schadenersatzforderung hinzu, da der AN. bei dem Abschluß des Arbeitsvertrages die im Verkehr erforderliche Sorgfalt (und zwar wie sie in dem betreffenden Arbeitszweige verkehrsüblich ist) anzuwenden hat. Verdingt sich also eine Kontoristin (KG. Regensburg v. 2. April 1909, s. GKG. XIV, 292), so muß vorausgesetzt werden, daß sie orthographisch richtig schreibt. Fehlt ihr diese grundlegende Fähigkeit, so steht dem AG. sofortige Entlassung zu.

4. Absichtlich herbeigeführte Mängel der Arbeitsleistung können sich als böswillige Schädigung (vgl. d. Stichw. „Schadenersatz") oder als Arbeitsverweigerung (s. d. Stichw.) darstellen und folgen dann den Rechtsregeln für diese oder den gesetzlichen Bestimmungen für die Delikthaftung, Haftung für Sachbeschädigung oder dgl. Das stellt sich als Vergehen dar.

Nicht jede „schuldhaft" schlechte Arbeit, also fahrlässig gemachte löst diese schweren Folgen aus. Denn im Wesen des Arbeitsvertrages liegt begründet, daß der AG. auch ein gewisses Risiko zu tragen hat, weil er jederzeit die Möglichkeit hat, den AN. zu kontrollieren und auf seine Tätigkeit einzuwirken. Sonst ließe sich ja bei jedem Fehler eine „Schuld" nachweisen. Darüber s. u. bei II. und III.

II. Für Zeitlohnverträge im besonderen.

Fehlerhafte Arbeit ist, abgesehen von den oben genannten Fällen (ganz andere Arbeit, Verzug, Irrtum oder Täuschung über die Leistungsfähigkeit), ohne Einfluß auf die Zahlung des Entgelts. Denn es ist daran festzuhalten, daß beim Zeitlohnverhältnis der Lohn nach der aufgewandten Zeit bemessen ist und dem AG. genügend Befugnisse zur Beaufsichtigung und Sicherstellung des Arbeitsergebnisses gegeben sind, so daß die für den AN. sehr gefährliche Waffe, für jeden Fehler bei der Leistung Lohnminderung oder Strafgelder eintreten zu lassen, dem AG. vom Gesetz nicht in die Hand gegeben worden ist.

Der im Zeitlohn Angestellte hat nur Verschulden[1]) zu vertreten, d. h. Böswilligkeit und Fahrlässigkeit (das ist Außerachtlassen der „im Verkehr erforderlichen Sorgfalt"). Ueber den Nachweis, ob die „im Verkehr erforderliche Sorgfalt" angewendet wurde, siehe Näheres unten bei III. Fehler, die so verschuldet sind, hat er zu ersetzen und zwar entweder durch Ausmerzung des Fehlers (Verbesserung, Neuherstellung der Arbeit ohne Entgelt u. dgl.), oder durch Zahlung von Schadenersatz. Haftung für nicht verschuldete Fehler gibt es nicht, eine solche kann auch die Arbeitsordnung nicht festsetzen. Bei Zeitlohnverhältnissen den AN. für unverschuldete Mängel der Arbeitsleistung haften zu lassen, wie sogar manche Gewerbegerichtsentscheidungen geurteilt haben, geht nach dem Sinne der gesetzlichen Vorschriften nicht an.

Bezieht sich der verschuldete Fehler nur auf einen Teil, der nicht das Ganze in seiner Brauchbarkeit beeinträchtigt, so bleibt nur der fehlerhafte Teil unbezahlt und ersatzpflichtig.

Aber das Verschulden ist nach den oben bei I, 4 gegebenen Gesichtspunkten vorsichtig auszulegen.

III. Für Akkordverträge im besonderen.

1. Hat der AN. zu wenig geliefert (und wird wie gewöhnlich der Lohn nach Zahl oder Quantum bemessen), so mindert sich der Lohn entsprechend.

2. Ist die Arbeitsleistung mit Fehlern behaftet oder ist der Stoff vom AN. beschädigt worden, so kann, wenn Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) vorliegt, wie beim Zeitlohnvertrag Schadenersatz gefordert werden, der also entweder durch Herstellung fehlerfreier Arbeit auf eigene Kosten (Lieferung eines neuen Stückes einschl. Material) oder

---

[1]) Aber es sei hier hingewiesen auf das GG. Posen vom 26. Februar 1909, s. GKG. XIV 287), das bei einem Akkordvertrag dem AG. zur Pflicht machte, sich über die Fähigkeit des AN. zu der betreffenden qualifizierten Arbeit zu orientieren. Denn wenn der AG. die Vorteile des Akkordes genieße, so müsse ihm auch ein gewisses Risiko aufgebürdet werden, und so gab es dem betreffenden AG. nicht die Berechtigung, sich auf „Irrtum" zu berufen.

[1]) Ich folge hier unbedingt den überzeugenden Ausführungen von Lotmar in seinem „Arbeitsvertrag" Bd. II, Leipzig 1908.

durch Abzüge vom Entgelt (auch Abzug des Wertes des verdorbenen Materials) beglichen werden kann.

3. Kann der AN. zeigen, daß er die „im Verkehr erforderliche Sorgfalt“ angewendet hat, so braucht er sich Abzüge oder dgl. nicht gefallen zu lassen und ist in keiner Weise ersatzpflichtig. Da der Nachweis der „im Verkehr erforderlichen Sorgfalt“ oftmals sehr schwierig ist, so ist es für beide Teile, AG. wie AN., nur empfehlenswert, in die Arbeitsordnung oder den Vertrag Bestimmungen darüber aufzunehmen, die für die betreffende Branche eingerichtet sind, um Streitigkeiten vorzubeugen. Sehr wichtig ist es hier, daß bei größeren Akkordabschlüssen von vornherein festgesetzt wird, welches Quantum „Ausschuß“ (der ja immer vorkommt) nicht überschritten werden darf. Bei solcher Festsetzung eines normalen Ausschußprozents, der in den Akkordpreis hineinkalkuliert und dem AN. meist nicht bezahlt wird, kann zwischen den auseinandergehenden Meinungen der beiden Parteien vermittelt werden, und außerdem wird der Beweis dadurch erheblich erleichtert. Man beachte dabei aber, daß weitgehende Ersatzverbindlichkeiten, die auf diesem Wege vereinbart werden, dem Sinne des Gesetzes widersprechen, also mehr oder weniger nur unter Ausnutzung wirtschaftlicher Machtverhältnisse festgesetzt werden können.

Um Streitigkeiten vorzubeugen, die namentlich oft im Bergbau nach dieser Richtung vorkommen (Wagennullen, „Berge“ statt Kohlen u. dgl.), hat das preußische sowohl wie das bayerische Berggesetz dem AG. zur Pflicht gemacht, Bestimmungen über die Lohnbehandlung fehlerhafter Arbeitsleistung in die Arbeitsordnung aufzunehmen. Doch darf wohl die Arbeitsordnung nicht unbedingt bestimmen, daß für verpfuschte Leistung überhaupt kein Lohn gezahlt wird. Es würde dies die Haftungsgrundsätze des Gesetzes verändern. Es liegt in der Natur der Akkordarbeit, daß der AN. gern Schnelligkeit an Stelle der Güte setzt, weil dies in seinem Interesse liegt, während des AG. Interesse dahin geht, Güte der Arbeitsleistung neben der Schnelligkeit zu erzielen. Es muß unter diesen Umständen von dem AG., der im Akkord auch seinen Vorteil sieht und der den AN. in seinen Diensten hat, verlangt werden, daß er die Arbeit rechtzeitig kontrolliert und auf Fehler der Ausführung aufmerksam macht, nicht aber den AN. fortarbeiten („fortwursteln“) läßt mit der Gefahr, am Ende unbrauchbare Ergebnisse zu liefern (so auch ganz richtig AG. Trebbin v. 12. Febr. 1909. Siehe GKG. XIV. 294).

4. Ist es unmöglich, das fehlerhafte Arbeitsstück fehlerfrei oder neu zu machen, so kann der AG. nur Schadenersatz verlangen oder vom Vertrage zurücktreten. Nach Analogie des § 633 für den Werkvertrag (s. im folgenden) kann aber die Herstellung eines fehlerfreien Stückes nicht verlangt werden, wenn eine solche Herstellung mit unverhältnismäßigen Aufwendungen (an Zeit oder Geld) verknüpft wäre. Also wenn z. B. ein Arbeiter (ob im Zeitlohn oder im Akkord, ist also gleich) bei der Arbeit einen Stoff verdorben hat, der in dieser Beschaffenheit nur sehr schwer wieder zu beschaffen ist, so darf ihm nicht diese schwierige Beschaffung aufgebürdet werden, sondern es darf ihm nur der effektive Endwert des verdorbenen Stückes (bei Verschulden!) in Abzug gebracht werden.

IV. Für Werkverträge. Anders liegen die Verhältnisse bei dem Werkvertrag (BGB. § 631 ff.), d. h. wo der Arbeitleistende nicht im Dienstverhältnis zum AG. steht, sondern auf Bestellung arbeitet, auf eigene Rechnung und Gefahr.[1])

Eine Reihe von Hausgewerbetreibenden gehört hierher. Es ist Tatfrage, nach welchen Anhaltspunkten es sich richtet, ob ein solcher Akkord sich als Werkvertrag darstellt (s. d. Stichw. „Heimarbeit“).

Handelt es sich also um bestellte Arbeit, die auf Ablieferung eines bestimmten Arbeitserzeugnisses außerhalb eines gewerblichen Dienstverhältnisses geht, so haftet der Verfertiger viel weiter für Mängel des Erzeugnisses, als dies in den bisher besprochenen Fällen geschieht:

1. Er hat selbst zufällige Verschlechterung zu vertreten, denn er hat ein für allemal ein vertragsmäßiges Erzeugnis abzuliefern.

2. Er muß den Mangel beseitigen oder das fehlerhafte Arbeitsstück durch ein neues ersetzen, oder Entgeltverminderung zu gewärtigen oder sich gefallen lassen, daß der Besteller vom Vertrage zurücktritt.

3. Liegt Verschulden des Verfertigers vor, so ist er zum Schadenersatz verpflichtet, der an Stelle von Entgeltsminderung oder Rücktritt treten kann, oder aber neben der

[1]) Nur der Vollständigkeit wegen werden für die interessante Frage der mangelhaften Arbeitsleistung hier noch die Verhältnisse im „Werkvertrag“ gestreift, der an sich nicht zu dem Stoff unseres Lexikons gehört.

Beseitigung des Mangels gefordert werden kann, wenn trotz der Beseitigung des Mangels ein Schade entstanden ist (sei es durch den Zeitverlust, sei es durch die nicht volle Ausbesserungsfähigkeit des Stückes).

4. Ist die Verbesserung unmöglich oder mit unverhältnismäßigen Kosten verknüpft, so kann Verbesserung nicht verlangt werden, sondern es treten nur die anderen Rechtsfolgen ein (Entgeltsminderung, Schadenersatz oder dgl. je nachdem, s. oben).

V. Besondere Umstände. Sind die mangelhaften Leistungen durch Umstände entstanden, die der AN. rechtlich nicht zu vertreten hat, z. B. Krankheit (s. dies Stichw.), „höhere Gewalt", „Unglück", „Wetter" u. dgl. — so können daraus keinerlei Rechtsnachteile für den AN. erwachsen, also weder Entgeltsminderung noch Nachleistung oder ähnliches, wohl aber wird er beim Akkord quantitativ weniger verdienen. Ist aber der Mangel durch den AG. selbst verursacht und zu vertreten, so soll ihm auch sein Gewinn dadurch entgehen. Hierüber und über Beeinträchtigung der Verpflichtungen des AN. durch das Verhalten des AG. s. die Stichw. „Aussperrung", „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung". E.

Maximalarbeitszeit.

Die Maximalarbeitszeit berechnet sich nach Tagen oder Schichten. Es handelt sich um Arbeits-, nicht um Anwesenheitszeit, die Pausen sind also abzurechnen, sofern sie wirkliche Pausen mit vollkommener Arbeitsruhe, nicht etwa bloß zeitweise Beschäftigungslosigkeit in der Arbeitsstätte sind. Die Bestimmung einer Maximalarbeitszeit schließt nicht in sich das Recht auf Arbeit bis an die Grenze der Maximalzeit. Ueber die Festsetzung von Maximalarbeitszeiten für bestimmte Arbeitergruppen s. d. Stichw. „Arbeitszeit". E.

Meisterrecht.

Handwerksmeister konnte in den Zeiten des Zunftzwanges nur werden, wer von der Zunft als Mitglied aufgenommen wurde. Die Gewerbeordnung von 1869 beseitigte auch die letzten Schranken für die Zulassung zum Handwerk. Neuerdings wird wieder stärker die Einführung des Befähigungsnachweises für die Ausübung des Handwerks verlangt und die Novelle zur Gewerbeordnung vom 30. Mai 1908 hat wenigstens den sog. kleinen Befähigungsnachweis eingeführt. Danach ist für die Führung des Meistertitels und für die Befugnis zur Anleitung von Lehrlingen im Handwerk außer Vollendung des 24. Lebensjahres das Bestehen der Meisterprüfung die Voraussetzung; es sind einige Ausnahmen und für die Uebergangszeit gewisse Erleichterungen zugelassen (s. d. Stichw. „Lehrlingswesen"), im übrigen darf aber derjenige, welcher die Meisterprüfung nicht bestanden hat, nicht den Meistertitel führen und darf zwar Lehrlinge halten, muß aber zu ihrer Anleitung einen Vertreter haben, welcher die Anleitungsbefugnis hat.

Zugelassen zur Meisterprüfung werden in der Regel nur Personen, welche eine Gesellenprüfung (s. dieses Stichw.) bestanden haben und in dem Gewerbe mindestens 3 Jahre als Gesellen tätig gewesen sind. Die Prüfung wird von Prüfungskommissionen abgehalten, welche aus 5 Mitgliedern (meist Handwerksmeistern) besteht, die von der Regierung ernannt werden. Die Prüfung hat den Nachweis der Befähigung zur vollständigen Ausführung und Kostenberechnung der gewöhnlichen Arbeiten des Gewerbes sowie der zu dem selbständigen Betrieb desselben sonst notwendigen Kenntnisse, insbesondere auch der Buch- und Rechnungsführung zu erbringen. Für die Prüfung hat der Prüfling eine Gebühr zu zahlen, die Prüfungszeugnisse sind kostenfrei. Anfechtbar im Wege der Beschwerde ist nur der Beschluß auf Nichtzulassung zur Prüfung, nicht die Entscheidung über das Bestehen der Prüfung.

Unbefugte Führung des Meistertitels wird mit Geldstrafe bis zu 150 Mk. oder Haft bis zu 4 Wochen bestraft. Der Titel geht nur durch strafgerichtliche Aberkennung der Ehrenrechte verloren.

Zur Vorbereitung der Prüflinge und zur Weiterbildung der Handwerksmeister werden von vielen Regierungen, Gemeinden und Handwerkskammern sog. Meisterkurse veranstaltet, die zusammen mit dem Fortbildungsschulwesen und den Prüfungseinrichtungen zur geistigen und wirtschaftlichen Hebung des Handwerkerstandes beizutragen geeignet erscheinen. L.

Mutterschaftsversicherung.

Die in Deutschland und anderen modernen Kulturstaaten bestehenden Bestrebungen, einen möglichst intensiven Schutz der Schwangeren und Wöchnerinnen herbeizuführen, haben ihren Grund in dem unverhältnismäßig starken Anwachsen der Zahl der im Hauptberuf erwerbstätigen Frauen (in Deutschland waren es nach der Gewerbezählung von 1907 schon 8 Millionen); in der sozialen

Notlage, welche einem großen Teil dieser wie auch der im Haushalt tätigen Frauen der unteren Schichten die für sie und ihre Kinder nötige Pflege und Ruhe vor und nach der Entbindung unmöglich macht; und schließlich in der zum großen Teil auf diese Notlage und besonders die mangelnde Stillfähigkeit der Mütter zurückzuführende außerordentlich hohe Säuglingssterblichkeit.

Die genannten Bestrebungen fordern in der Hauptsache für diese Frauenkreise Deckung gegen Lohnausfall während einer möglichst ausgedehnten Schutzfrist vor und nach der Entbindung, freie ärztliche und sonstige Hilfeleistung, Stillprämien u. dgl.; Ziele, die möglichst im Wege der staatlichen Versicherung erreicht werden sollen.

Zum Teil sind diese Forderungen in Deutschland bereits durch die reichsgesetzliche Krankenversicherung (s. dieses Stichw.) erfüllt, aber doch nur in beschränkten Grenzen. Es haben die nach dem Krankenversicherungsgesetz versicherten Frauen (also nur die selbst erwerbstätigen Frauen und auch diese mit Ausschluß verschiedener Gruppen, wie der in der Hausindustrie, der Landwirtschaft und mit hauswirtschaftlichen Diensten beschäftigten) Anspruch auf Wöchnerinnenunterstützung in Höhe des Krankengeldes auf die Dauer von 6 Wochen nach der Entbindung; dies aber nur bei Orts-, Betriebs-, Bau-, Innungskrankenkassen (nicht bei der Gemeindekrankenversicherung) und erst nach 6 monatlicher Kassenmitgliedschaft (§§ 20 Z. 2, 64, 72, 73, 74 KVG.).[1] Gestaltet sich das Wochenbett zu einer Krankheit, so tritt bei allen Kassen für versicherte Wöchnerinnen die volle Krankenunterstützung ein; an Stelle des Wochengeldes tritt das Krankengeld. Ueber die gesetzlichen Mindestleistungen hinausgehend können die genannten Kassen durch besondere statutarische Bestimmung eine der Wöchnerinnenunterstützung gleiche Schwangerenunterstützung auf die Dauer von 6 Wochen, die erforderlichen Hebammendienste und ärztliche Behandlung der Schwangerschaftsbeschwerden gewähren (§ 21 Z. 4 usw. KVG.). Diese Leistungen können auf dem gleichen Wege als Familienversicherung auch für nicht selbst versicherte Ehefrauen der Kassenmitglieder geboten werden (§ 21 Z. 5 KVG.). Der Entwurf der Reichsversicherungsordnung bringt eine Erweiterung des Kreises der versicherten Personen, erstreckt die Wochenhilfe von 6 Wochen auf 8 Wochen, von denen mindestens 6 Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen, und dehnt die Möglichkeit der statutarischen Erweiterung der Leistungen auf diesem Gebiete (Gewährung von Hauspflege, von Stillgeldern) etwas aus (§§ 210 bis 213, 218 des Entwurfs).

Parallel mit der Dauer der Wöchnerinnenunterstützung verbot bisher der § 137 Abs. 5 der RGewO. Fabrikarbeit für Wöchnerinnen auf die Dauer von 6 Wochen nach der Entbindung. Diese Bestimmung ist durch Gesetz v. 28. Dez. 1908 betr. Abänderung der GewO. dahin abgeändert worden, daß Arbeiterinnen vor und nach ihrer Niederkunft im ganzen 8 Wochen — davon 6 nach der Niederkunft — nicht beschäftigt werden dürfen; dementsprechend ist auch in dem Entwurf der Reichsversicherungsordnung die Verlängerung der Wöchnerinnenunterstützung auf 8 Wochen vorgesehen. Da aber die Aenderung der RGewO. mit den 1. Januar 1910 in Kraft getreten ist, während das Inkrafttreten der RVO. noch auf unbestimmte Zeit hinausgeschoben ist, ergibt sich für die Wöchnerinnen der Zwischenzeit eine vom Gesetzgeber nicht beabsichtigte Härte, da diese Arbeiterinnen während 2 von den 8 Wochen auf ihren Verdienst verzichten müssen, aber keinen gesetzlichen Anspruch auf Wöchnerinnenunterstützung haben (vgl. Soziale Praxis XIX, S. 677).

Versuche zu weitergehenden Leistungen auf dem Gebiete des Mutterschutzes im Wege der privaten Versicherung sind von sozial fortgeschrittenen industriellen Unternehmungen, Wohlfahrtsgesellschaften, u. dgl. gemacht worden; darauf kann hier nicht näher eingegangen werden. Erwähnt sei nur, daß neuerdings (Ende 1909) nach dem Vorbilde der in Frankreich ziemlich verbreiteten Gründungen der maternité mutuelle in Karlsruhe und in Heidelberg „Mutterschaftsversicherungskassen“ erstanden sind. H.

[1]) Das Recht auf Wöchnerinnenunterstützung wird in der Praxis öfter auch dadurch noch illusorisch, daß die Wöchnerinnen schon mehr als 3 Wochen vor der Entbindung aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung infolge der Schwangerschaft ausscheiden und damit ihre Ansprüche auf Grund des § 28 KVG. verlieren; freiwillige Weiterversicherung sollte hier nicht versäumt werden.

Nebenbeschäftigung.

Der in Akkord- oder Zeitlohn angestellte AN. ist im wesentlichen unbeschränkt in der Verwendung seiner freien Zeit. Verdienst ehrenwerter Art, der den AG. nicht schädigt, wird der AG. daher in der Regel nicht verbieten

können. Wohl aber kann er es, sobald die Nebenbeschäftigung des AN. ihn auch nur indirekt schädigt: also z. B. den AN. zu sehr ermüdet, so daß er seine Dienste dem AG. nicht in angemessener Leistungsfähigkeit zu leisten vermag. Eine solche Gefahr liegt bei Zeitlohn näher als bei Akkord, da hier der AN. selber auf größtmögliche Leistungsfähigkeit bedacht zu sein pflegt. Als Schädigung des AG. ist auch anzusehen, wenn der AN. bei der Konkurrenz Nebenbeschäftigung eingeht. Maßgebend ist der Satz des bürgerlichen Rechts, daß gerade auch in dieser Hinsicht Verträge so auszulegen sind — also die Ausdehnung der Dienstverpflichtung in diesem Sinne so auszulegen ist —, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Ueber diesen Rahmen hinaus darf der AG. nicht in das Privatleben des AN., und wenn diesen auch dabei etwas verdient, eingreifen. Unzulässig ist natürlich auch das Fortbleiben von der Arbeit zur Ausführung vorübergehender lohnenderer Tätigkeit.

Besondere Bestimmungen gelten für Handlungsgehilfen nach dieser Richtung. Der Handlungsgehilfe darf ohne Einwilligung des Prinzipals weder ein Handelsgewerbe betreiben noch in dem Handelszweige des Prinzipals für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte machen. Verstößt er gegen das Verbot, kann der Prinzipal Schadenersatz oder statt dessen verlangen, daß der Handlungsgehilfe die für eigene Rechnung gemachten Geschäfte als für Rechnung des Prinzipals eingegangen gelten läßt und die aus Geschäften für fremde Rechnung bezogene Vergütung herausgibt oder seinen Anspruch auf die Vergütung abtritt. Ferner ist der Prinzipal zu sofortiger Entlassung berechtigt und der Handlungsgehilfe auch ersatzpflichtig für den Schaden, der etwa aus dieser sofortigen Entlassung dem Prinzipal erwächst. (Verjährung der Ansprüche 3 Monate von dem Zeitpunkt an, an welchem der Prinzipal von dem Geschäft Kenntnis erlangt; 5 Jahre längstens ohne Rücksicht auf solche Kenntnis.)

Die Einwilligung des Prinzipals gilt als erteilt, wenn er bei der Anstellung des Handlungsgehilfen wußte, daß dieser das Geschäft betreibt.

Die Ehefrau des Handlungsgehilfen darf ein Geschäft betreiben (aber *sie* muß es *betreiben*, sie darf nicht nur zum Schein die Inhaberin des Geschäfts sein, während es in Wirklichkeit der Ehemann betreibt).

Ein Gewerbe, das nicht zu den *Handelsgewerben* gehört, darf der Handlungsgehilfe betreiben, sofern seine Dienstpflicht gegenüber dem AG. nicht darunter leidet (wie dies oben bei I näher bezeichnet ist). E.

Niederlegung der Arbeit

s. *Arbeitsverweigerung, Kontraktbruch und Streikrecht.*

Notstandsarbeiten

s. *Arbeitslosenunterstützung.*

Pensionsanspruch

s. *Wohlfahrtseinrichtungen.*

Pensionsversicherung

s. *Privatangestellten-Pensionsversicherung.*

Persönliche Verhinderung zur Arbeitsleistung

s. *Unmöglichkeit der Arbeitsleistung.*

Prämiensysteme.

(vgl. Löhnungsmethoden).

Die Prämie, auch Bonus genannt, stellt eine besondere Vergütung dar, die dem Arbeiter zugesichert wird für den Fall, daß durch seine Arbeit ein bestimmter Arbeitserfolg erzielt wird oder daß er besondere Eigenschaften bei der Arbeit gewährleistet. Derartige Prämien kommen sowohl beim Zeitlohn wie beim Stücklohn vor und hier wieder bei allen nur denkbaren Arten, insbesondere auch bei den Gruppenlöhnen. Eine allgemein anerkannte Einteilung dieser Art von Löhnen existiert bisher nicht. Am zweckmäßigsten erscheint die Unterscheidung nach der Art der gewährten Prämien: entweder *feste* oder mit der Arbeitsleistung *steigende* Prämien.

I. Die festen Prämien. Die festen Prämien finden sich hauptsächlich dort, wo eine bestimmte Eigenschaft „prämiiert" werden soll (z. B. Fleiß, Sorgsamkeit, Sparsamkeit), kommen aber auch als sog. Quantitätsprämien vor, um die Produktion zu steigern. Beispiele für feste Prämien: Es werden gewährt *Ersparnisprämien*: bei Verarbeitung von Materialien, um eine möglichst gute Ausnutzung von Material zu erreichen z. B. beim Stanzen von Blechwaren oder beim Verbrauch von Kohlen z. B. an Lokomotivführer und -Heizer. *Qualitätsprämien*: für die Lieferung tadelloser Ware, überhaupt Vermeidung von Ausschußware. *Sorgfaltsprämien*: z. B. für die Auffindung von verborgenen Defekten an Eisenbahnwagenrädern, für die Auffindung

von Trichinen an Trichinenschauer. Quantitätsprämien: um die Produktion zu steigern und zwar vornehmlich bei solchen Produktionsprozessen, bei denen der Menschenarbeitsverbrauch auf den Produktionsprozeß nur von geringem Einfluß ist, z. B. beim Hochofenprozeß für die genaue Einhaltung der Schichten. Die festen Prämien, die für besonderen „Fleiß" des Arbeiters gezahlt werden, finden sich fast nur bei tiefstehenden Arbeiterschichten. Sie sind in Wirklichkeit auch nichts anderes als verkappte Quantitätsprämien. Hierher gehören die Prämien für regelmäßiges Erscheinen zur Arbeit überhaupt, für nicht mehr als zweimaliges Fehlen im Monat ohne Entschuldigung (Blaumachen an den Montagen) usw. In kaufmännischen Betrieben finden sich vielfach feste Prämien für die Erreichung eines bestimmten Mindestumsatzes oder für den Verkauf schwer abzusetzender Waren, im Gastwirtsgewerbe für die Erreichung des höchsten Bierumsatzes pro Woche.

II. Die progressiven Lohnsysteme. Von wesentlich größerer Bedeutung als die festen Prämien sind dagegen die im Verhältnis zur Arbeitsleistung steigenden Prämien, die sog. progressiven Lohnsysteme. Bei diesen wieder unterscheidet man zweckmäßig die reinen Progressivsysteme, bei denen sich der progressive Lohn, d. h. Lohn plus Prämie direkt an eine der beiden Hauptlöhnungsarten (Zeitlohn, Akkordlohn) anlehnt, und die sog. Teilungssysteme, bei denen Zeitlohn und Akkordlohn dergestalt miteinander verbunden werden, daß der Akkordlohnteil ganz oder teilweise als Prämie erscheint. Die reinen Progressivsysteme sind ohne große Bedeutung in der Praxis geblieben. Beispiel für reinen Progressivlohn in Verbindung mit dem Zeitlohnsystem: Die Arbeiter in einer Ventilfabrik erhalten einen Tagelohn von 3 Mk. 50 Pf. Der Lohn steigt jedoch um 50 Pf. täglich, wenn der Arbeiter pro Tag mindestens 10 Stück, um 75 Pf., wenn er mindestens 12 Stück herstellt usw. Beispiel für reinen Progressivlohn in Verbindung mit dem Akkordlohnsystem: Der normale Akkordlohn beträgt für die Herstellung eines Hebels 40 Pf. Stellt der Arbeiter an einem Tage mindestens 9 Stück her, so erhöht sich der Lohn für jedes an diesem Tage überhaupt hergestellte Stück auf 42 Pf., bei 12 Stück auf 45 Pf. usw. Der Arbeiter soll hier also durch plötzliche Lohnsteigerungen zur größtmöglichen Anstrengung veranlaßt werden.

Die Teilungssysteme. Die größte Bedeutung von allen weitergebildeten Lohnsystemen haben die Teilungssysteme erlangt. Die Erwägung, die diesen Lohnsystemen zugrunde liegt, ist folgende: In allen den Fällen, in denen die bei der Arbeit zugebrachte Zeit nicht gleichzeitig ein Wertmesser für die in dieser Zeit bewirkte Leistung ist, wirkt der Zeitlohn entweder für den AG. oder für den AN. oder auch für beide ungünstig. Ebenso wirkt der Akkordlohn ungünstig in allen den Fällen, in denen vor Festsetzung des Preises die Zeit für die zu leistende Arbeit nicht genau abgeschätzt werden kann. Die Teilungssysteme verknüpfen nun das Zeitlohn- und das Stücklohnsystem dergestalt miteinander, daß der Arbeiter sowohl einen bestimmten Zeitlohn erhält als auch eine mit steigender Arbeitsleistung stetig steigende Lohnerhöhung (Prämie). Je nach der Berechnungsart dieser Prämie lassen sich hier wieder eine ganze Anzahl von verschiedenen Teilungssystemen unterscheiden. Die gemeinsame Wurzel aller dieser Systeme ist der Brauch, daß der Akkordarbeiter — meist wöchentlich — einen fingierten Tagelohn als „Vorschuß" erhält, um von diesem „Vorschuß" seinen Lebensunterhalt bestreiten zu können, während die Abrechnung des Akkords, d. h. die Feststellung der Differenz zwischen den bereits ausgezahlten Vorschüssen und dem vereinbarten Akkordlohn, erst nach Vollendung der gesamten Akkordarbeit erfolgt. Der „Akkordgewinn" oder „Akkordüberschuß", der dem Arbeiter über die gezahlten Vorschüsse hinaus zufällt, ist für den AG. immer ein Anreiz, den Akkord zu drücken, d. h. den Akkordlohn bei der nächsten gleichartigen Arbeit niedriger anzusetzen. Umgekehrt sind die sog. „Akkordverluste", die der Arbeiter erleidet, wenn die gezahlten Vorschüsse höher sind als der nach beendeter Akkordarbeit berechnete Lohn — wenn der Arbeiter, wie es allgemein heißt, mit dem Akkord nicht ausgekommen ist und sich nun in der neuen Lohnperiode Abzüge gefallen lassen muß — immer ein Grund für weitgehende Unzufriedenheit unter den Arbeitern, die schon vielfach zu heftigen Streiks geführt hat.

Das Halseysystem. Hier knüpft der Erfinder dieser Systeme, der Amerikaner Halsey, an. Er stellt auf Grund vorausgegangener Erfahrung die Zeit fest, in welcher eine bestimmte Stückarbeit hergestellt werden kann, und gewährt den Arbeitern, welche diese Leistung in kürzerer Zeit vollenden, eine Prämie für jede Stunde, die sie bei der Arbeit gespart haben. Der Lohn des Arbeiters setzt sich hier also zu-

sammen aus dem ihm garantierten bestimmten Zeitlohn als Mindestlohn und einem Teile des Akkordgewinns; der Arbeiter erarbeitet den Akkordgewinn nicht mehr für sich allein, sondern für sich und den Unternehmer zusammen, und zwar beträgt der auf den Arbeiter entfallende Teil des Akkordgewinns bei dem Halsey-System $^1/_3$, während $^2/_3$ des Akkordgewinns dem Unternehmer verbleiben. An Stelle der in bestimmten Zeiträumen sonst vorgenommenen Kürzungen des Akkords tritt hier die Prämie, welche den Arbeiter zu beständig steigender Anstrengung ermuntert und die eine fortschreitende Zunahme des Ertrags, Abnahme der Kosten und Vermehrung des Verdienstes zur Folge hat. Allerdings ist es erforderlich, daß sich der Unternehmer verpflichtet, den (geteilten) Akkordlohn dauernd auf gleicher Höhe zu erhalten, da bei einer Erniedrigung des einmal gewährten Akkordsatzes die Arbeiter glauben würden, daß auch bei diesem System, wie beim gewöhnlichen Akkordsystem, jede dauernde Mehrleistung schließlich zu einer Akkordherabsetzung führt.

Dieses von Halsey in die Praxis eingeführte Teilungssystem ist verschiedentlich variiert worden.

Das Rowansystem. Eine weitere Ausbildung hat diese Art von Prämienlohnsystemen durch den Engländer Rowan erfahren. Bei diesem System wird ebenfalls die für die Ausführung einer Arbeit nötige Zeit abgeschätzt. Wenn der Arbeiter in kürzerer Zeit fertig wird, erhält er eine Prämie, deren Höhe abhängig ist von der ersparten Zeit, und zwar steigt die Prämie genau im Verhältnis der ersparten Zeit zur veranschlagten Zeit. Hat der Arbeiter z. B. den zehnten Teil der „Normalarbeitszeit" erspart, so wird sein Tagelohn um $^1/_{10}$ erhöht. Als die Vorteile dieses Systems führt Rowan an: Da die einmal festgesetzte Zeit nicht geändert werde, so habe der Arbeiter ein Interesse daran, durch Fleiß, Sorgfalt und Findigkeit eine möglichst hohe Zeitersparnis zu erzielen, um dadurch möglichst viel zu verdienen. Und da mit wachsender Zeitersparnis die Lohnkosten der Arbeit sinken, so habe auch der Unternehmer ein Interesse an dieser. Dadurch aber sei eine Interessengemeinschaft von Unternehmer und Arbeiter hergestellt. Die Grundzeiten dürfen allerdings auch bei größter Zeitersparnis nicht geändert werden, da die Arbeiter sonst das Vertrauen zu diesem System verlieren würden.

Die Prämiensysteme der Kaiserlichen Marine. Der Uebergang zum Rowansystem ist praktisch nur vom Zeitlohnsystem aus möglich. Eine Abänderung des Rowansystems, die einen Uebergang zu demselben vom Akkordlohnsystem aus ermöglicht, stellen die in der Kaiserlichen Marine eingeführten Prämiensysteme dar. Hier wird bei einer bestimmten, den gegebenen Verhältnissen entsprechenden Zeitersparnis sowohl nach dem Akkordlohnsystem wie nach dem Rowansystem der gleiche Ueberverdienst oder die gleiche Prämie erzielt. Dies wird entweder dadurch erreicht, daß man die für die Arbeit veranschlagte Zeit verlängert oder daß der zulässige Maximallohn entsprechend erhöht wird. Beträgt beispielsweise der durchschnittliche Akkordüberverdienst bei 28 % Zeitersparnis etwa 40 %, so werden, um bei gleicher Zeitersparnis den gleichen Ueberverdienst nach dem Rowansystem zu erzielen, die Akkordsätze um rund 2 % erhöht, d. h. es werden die Grundzeiten um ebensoviel Prozent verlängert. Die andere Möglichkeit wird durch folgendes Beispiel erläutert: Beträgt der durchschnittliche Akkordüberverdienst rund 50 %, so wird die Prämie selbst um 50 % erhöht. Hierdurch erreicht man, daß zu dem Zeitpunkte, bei welchem nach dem Akkordsystem 50 % Ueberverdienst erzielt worden, nämlich bei 33,3 % Zeitersparnis, nunmehr auch bei dem so modifizierten Rowansystem bei gleicher Arbeitsintensität, also bei der gleichen Zeitersparnis, der gleiche Ueberverdienst erlangt wird.

Ein weiteres Teilungssystem sucht den Arbeiter auch an den Selbstkosten für das Gesamtfabrikat oder für die Gesamtleistung eines bestimmten Teiles des Betriebs zu interessieren. Dies geschieht dadurch, daß der Selbstkostenbetrag eines Fabrikates in so viel Teilbeträge zerlegt wird, als Arbeitsstücke oder Einzelarbeiter für den betreffenden Fabrikationsgegenstand vorhanden sind. Diese Teilbeträge werden den Akkordpreisen für die einzelnen Arbeitsstücke zugrunde gelegt, wobei jedoch ein gewisser, für die einzelnen Arbeiten je nach ihrer Bedeutung für die Güte des Fabrikates verschiedener Prozentsatz vom betreffenden Teilbetrag abgezogen wird; die Summe dieser prozentualen Abzüge von den „Teilbeträgen" bildet den „Selbstkosten-Interessenanteil". Der Teilbetrag wird für jede einzelne Akkordarbeit nach Fertigstellung der Arbeit ausgezahlt, der Selbstkosten-Interessenanteil gelangt jedoch erst nach Fertigstellung des Fabrikats zur Verteilung unter die beteiligte Gruppe der Arbeiter nach Maßgabe der geleisteten Arbeit.

Von dem Selbstkosten-Interessenanteil werden gedeckt die Kosten, die durch Ueberwachungs- und Ausbesserungsarbeiten, durch Montieren, Prüfen und Justieren des Fabrikationsgegenstandes entstehen und die teilweise durch Beamte oder in Wochenlohn stehende Vorarbeiter ausgeführt werden. Die Wirkungsweise dieses Systems ist folgende: Bei schnellem und gutem Arbeiten, also hohem Verdienst des Arbeiters am Einzelakkord, ist auch sein Anteil am Selbstkosten-Interessenanteil hoch, weil dann die Beträge für die allgemeinen Arbeiten gering sind. Bei langsamem, gutem Arbeiten mit geringem Akkordverdienst an den Einzelarbeiten werden die Kosten für die allgemeinen Arbeiten gering, der Selbstkosten-Interessenanteil hoch, während er bei langsamem, schlechtem Arbeiten zugleich mit dem Akkordverdienst sinkt.

III. Die rechtliche Stellung der Prämie. Wie weit die Prämien als Bestandteil des Lohnes oder Gehaltes anzusehen sind, ist, soweit die festen Prämien in Betracht kommen, eine Tatfrage, d. h. es kommt darauf an, was AG. und AN. im einzelnen Falle haben vereinbaren wollen, während die variablen Prämien immer als Bestandteil des Lohnes zu gelten haben. Im allgemeinen ist anzunehmen, daß auch die festen Prämien dann als Bestandteil des Lohnes oder Gehaltes anzusehen sind, wenn sie beim Abschluß des Arbeitsvertrags zugesagt worden sind, ebenso aber auch dann, wenn sie gewohnheitsmäßig in einem bestimmten Betriebe gewährt werden. Soweit die Prämien als Bestandteil des Lohnes oder Gehaltes anzusehen sind, folgen sie den Rechtsgrundsätzen des Lohnsystems, als dessen Bestandteil sie gelten. Vorenthaltung der Prämie gilt in diesen Fällen mithin als Verweigerung oder Nicht- bzw. nicht ordnungsmäßige Zahlung des Lohns mit allen ihren Folgen. (Sofortiger Austritt usw. Vgl. auch d. Stichw. „Lohn- und Gehaltszahlung“ und „Gratifikationen“.) Daß die Auszahlung von verdienten festen Prämien, z. B. Quantitätsprämien, von weiteren Bedingungen abhängig gemacht wird, z. B. von der Erfüllung einer bestimmten Dienstzeit, erscheint zulässig, soweit solche Bedingungen nicht gegen die guten Sitten verstoßen. C.

Privatangestellte, Privatbeamte.

Als Privatangestellte oder Privatbeamte faßt man alle diejenigen AN. zusammen, die höhere Dienste als die der gewerblichen Arbeiter in Abhängigkeit von Unternehmern, von denen sie entlohnt werden, verrichten. Also die Handlungsgehilfen (§ 59 HGB.), die Betriebsbeamten, Werkmeister, Techniker (§ 133 a GewO.), die im Bergbau, der Schifffahrt, den Eisenbahnen, der Landwirtschaft als „Beamte“ Angestellten sowie andere Bureaubeamte, Privat- und Gesellschaftssekretäre usw., soweit sie nicht Staats- oder Kommunalbeamte sind. Deren Rechtsverhältnisse richten sich nach einzelnen Landesrechten oder nach den an sich recht spärlichen Regeln über den Dienstvertrag im BGB. Für alle diese AN. fordert man, so sehr man ihre soziale Verschiedenheit auch im einzelnen anerkennt, ein einheitliches soziales Privatbeamtenrecht, in welchem man nicht nur die Pensionsversicherung eingeführt, sondern auch die sonstigen Rechtsverhältnisse des Arbeitsrechtes einheitlich, statt der bisher verstreuten und ungenügenden gesetzlichen Grundlagen, geregelt zu sehen wünscht. Was wir in den einzelnen Artikeln dieses Lexikons ausführen, gilt soweit für alle Gruppen der Privatbeamten, als es nicht als handelsgesetzliches Recht nur für die Hanlungsgehilfen oder aus der Gewerbeordnung nur für die der Gewerbeordnung unterstehenden Betriebe und deren Arbeiter und Angestellte gilt. Das Recht der Schiffahrt haben wir in diesem Werke nicht berücksichtigt, ebenso wie die landesgesetzlichen Bestimmungen nicht behandelt werden konnten. So bildet der Inhalt dieses Lexikons schon immerhin den Versuch eines Anfangs für ein einheitliches Reichsprivatbeamtenrecht, indem es auf verschiedenen Rechtsgebieten die einheitlichen schon jetzt herauszuschälenden Grundlagen festzustellen sucht und zusammenstellt. Ueber die Hauptgruppen der Privatangestellten s. die Stichw. „Handlungsgehilfen“ und „Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker“. E.

Privatangestellten-Pensionsversicherung.

Die deutsche Arbeiterversicherungsgesetzgebung hat die Privatbeamten (s. d. Stichw.) — das sind in der Hauptsache die kaufmännischen und technischen Angestellten in Privatbetrieben — von vornherein teilweise in ihren Bereich gezogen. Heute ist die Rechtslage so, daß Gruppen von Privatangestellten in allen 3 Zweigen der reichsgesetzlichen Arbeiterversicherung dem Versicherungszwange unterworfen sind, und zwar in der Invaliden- und der Krankenversicherung mit einem Einkommen bis zu 2000 Mk. jährlich, in der Unfallversicherung bis zu 3000 Mk. In der

Invalidenversicherung besteht die Möglichkeit einer freiwilligen Selbstversicherung bis zu 3000 M. Einkommensgrenze; in der Unfallversicherung ist den Berufsgenossenschaften freigegeben, die höher besoldeten Betriebsbeamten freiwillig oder zwangsweise zu versichern. Bei allen Versicherungszweigen besteht die Möglichkeit einer freiwilligen Fortsetzung der Versicherung beim Wegfall der Voraussetzungen (namentlich der Einkommensgrenze) für die Zwangsversicherung. Doch sind in die Invalidenversicherung nicht einbezogen die Angestellten, die eine höhere mehr geistige (schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische, ärztliche usw.) Tätigkeit ausüben und die Apothekergehilfen; der Krankenversicherung unterliegen die Angestellten nur in solchen Betrieben, in welchen auch die Arbeiter krankenversicherungspflichtig sind. In der Unfallversicherung sind nur die in bestimmten Betrieben — mit besonderer Betriebsgefahr — beschäftigten Angestellten versichert, nicht die Handlungsgehilfen (außerhalb der Lagereibetriebe), Bureaubeamte usw. Das Nähere hierüber ist bei den Artikeln über die genannten Versicherungszweige zu ersehen.

Auf dem Gebiet der Invaliden-, Alters- und Hinterbliebenenfürsorge macht sich nun seit mehreren Jahren eine Bewegung geltend, welche eine einheitliche und umfassende staatliche Zwangsversicherung mit höheren der Lebenshaltung der Beteiligten entsprechenden Leistungen für alle Beamten in privaten Betrieben erstrebt. Diese Bewegung ist besonders stark geworden, seitdem es in Oesterreich im Jahre 1907 zu einer gesetzgeberischen Lösung der Privatbeamtenversicherung gekommen ist. Tatsächlich sind die höher besoldeten Privatangestellten für den Fall der Invalidität usw. bis jetzt in Deutschland durch ihre AG. meistens nicht in wünschenswerter Weise gesichert, abgesehen von den bei einigen großen Banken, Versicherungsinstituten usw. Beschäftigten. Reichstag und Regierung haben sich wiederholt für die Berechtigung des Zieles und dessen Durchführung ausgesprochen. Nunmehr ist im Reichsamt des Innern eine zweite Denkschrift ausgearbeitet, auf Grund deren im Herbste 1910 eine Gesetzesvorlage dem Reichstag zugehen soll. Diese Denkschrift, auf die hier nicht näher eingegangen werden kann, lehnt sowohl den Ausbau der Reichsinvalidenversicherung durch Anfügung neuer Lohnklassen für die Privatangestellten als auch die Herausnahme der Privatangestellten aus dieser Versicherung ab und beschreitet den Mittelweg der Kombination einer ergänzenden Sonderkasse mit der allgemeinen Invalidenversicherung, in der die Privatangestellten im bisherigen Umfang verbleiben sollen. Als Grundzüge dieser Sonderversicherung (Invaliden-, Alters- und Hinterbliebenenversicherung) sind gedacht: Beitragsleistung von 8 % des Gehalts zu gleichen Teilen von AG. und AN., Verzicht auf Reichszuschuß, Berufsinvalidität, Altersrente vom 65. Lebensjahre ab, Zulassung von „freien Ersatzinstituten“, wenn sie den Versicherten gleichwertige Fürsorge und Beteiligung an der Verwaltung sowie volle Freizügigkeit gewährleisten. H.

Probeanstellung

s. Arbeitsvertrag (unter VI).

Prokura

s. Handlungsvollmacht (II).

Provisionen.

Provision ist eine Entlohnung für herbeigeführten geschäftlichen Erfolg und wird in der Regel prozentual nach dem Betrage oder Nutzen des abgeschlossenen Geschäftes bemessen. Wird das Geschäft nicht realisiert oder nicht bezahlt, so ist verkehrsüblicherweise die Provision nicht verdient; die schon gezahlte kann wieder eingezogen werden.

In der Hauptsache werden Agenten (s. d. Stichw. „Agentenverhältnis“) und Geschäftsreisende (s. d. Stichw. „Reisende“) durch Provisionszahlung entlohnt, oft auch in Verbindung mit festen Bezügen. Eine Verbindung fester Bezüge mit Provisionen für besondere Leistungen und abgeschlossene Geschäfte kommt aber auch bei mannigfaltigen anderen Gruppen von Angestellten vor.

Soweit das Handelsrecht maßgebend ist, ist nach § 88 HGB. für Agenten bestimmt, daß ihnen, wenn nichts anderes vereinbart ist, für jedes zur Ausführung gelangte Geschäft, welches durch ihre Tätigkeit zustande gekommen ist, eine Provision gebührt (im Zweifel erst nach Eingang der Zahlung und entsprechend dem Betrag der eingegangenen Zahlung fällig). Mangels Festsetzung der Höhe der Provision ist die „übliche“ zu zahlen und die Abrechnung hat mangels anderer Vereinbarungen am Ende eines Kalendervierteljahres zu erfolgen. Der Agent kann einen Buchauszug über die von ihm abgeschlossenen Geschäfte verlangen. Hat der Prinzipal durch sein Verhalten die Ausführung eines Geschäfts teilweise oder ganz vereitelt, ohne daß wichtige Gründe seitens des Dritten, mit dem das Geschäft abgeschlossen werden

soll, vorlagen, so hat der Agent die volle Provision zu beanspruchen.

Ist der Handelsagent ausdrücklich für einen bestimmten Bezirk bestellt (§ 89 HGB.), so gebührt ihm die Provision im Zweifel (d. h. wenn nichts anderes vereinbart ist) auch für solche Geschäfte, welche in dem Bezirk ohne seine Mitwirkung durch den Geschäftsherrn oder für diesen geschlossen sind.

Soll ein Handlungsgehilfe für den Abschluß von Geschäften Provision erhalten, so finden diese Vorschriften entsprechende Anwendung. Dies findet also auch auf Handlungsreisende Anwendung, die meist Handlungsgehilfen sein werden. Aber auch wenn sie das nicht sind, haben sie Provisionsansprüche nach Analogie der §§ 354 und 396 HGB. Ob der Prinzipal berechtigt ist, in das einem Reisenden zugewiesene Gebiet einen zweiten zu schicken, hängt von dem Wortlaut der Abmachung ab. Jedenfalls gilt die Bestimmung des § 89 für Handelsagenten nicht ohne weiteres für Geschäftsreisende.

Ist bei einem Handlungsgehilfen die Provision für abgeschlossene Geschäfte als ein Bestandteil seines Gehaltes anzusehen, so findet § 63 HGB. betreffs der Fortzahlung in Krankheitsfällen (s. d. Stichw. „Krankheit") u. dgl. Anwendung. Es würde dann, wenn es sich um Arbeitsverhinderung durch unverschuldetes Unglück handelt, ein solcher Betrag an „Provisionen" mitzuzahlen sein, „als er erfahrungsmäßig innerhalb höchstens sechs Wochen mutmaßlich verdient haben würde" (Lotmar, Arbeitsvertrag, II S. 641). Ist der Handlungsgehilfe aus gleichem Grunde nur verhindert, seine normale Tätigkeit voll auszuüben, so ist ihm der Verdienstausfall auch zu ersetzen. Da in § 63 HGB. aber nur von Gehalt die Rede ist, kann sich das hier Ausgeführte aber eben nur auf das Provisionseinkommen beziehen, das ausdrücklich oder verkehrsüblicherweise als Bestandteil des Gehalts anzusehen ist, also sicherlich nicht auf gelegentliche und unerhebliche Provisionen, die nicht als Bestandteil des Gehaltes angesehen werden können. Dafür spricht die Natur des Stücklohns und der Umstand, daß auf das (wenn auch unverschuldete) Nichtarbeiten keine Prämie gesetzt werden soll. Des weiteren besteht ohne Vereinbarung darüber kein Provisionsanspruch für Geschäfte, die nach Austritt des Handlungsgehilfen — wenn auch noch durch dessen frühere Bemühungen — zustande kommen.

Gewerbegehilfen — seien es Gesellen, Betriebsbeamte oder dgl. — fallen mit ihren Ansprüchen auf Prämien, Tantiemen, Provisionen rechtlich nicht unter die besonderen Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs, von denen im vorhergehenden die Rede war, werden aber, wenn es sich um eine Art kaufmännischer Dienste handelt, in der Praxis hinsichtlich der Provisionsansprüche wie jene behandelt. In der Regel müßten solche Extravergütungen von Gewerbegehilfen ausdrücklich in Einzelverträgen, Tarifverträgen oder der Arbeitsordnung bedungen sein und ihre Beurteilung richtet sich dann danach. Ein Gewerbegehilfe hört dadurch, daß er größtenteils auf unsichere Bezüge (auch z. B. Trinkgelder) angewiesen ist, nicht auf, Gewerbegehilfe zu sein. E.

Quittungskarten

s. Invalidenversicherung.

Rechtsauskunftsstellen.

Die ständig sich mehrende Unzahl von Reichs- und Landesgesetzen, von Statuten, Verordnungen, Erlassen usw. und ihre häufige Ergänzung und Aenderung machen dem Einzelnen, der heutzutage ständig mit ihnen in Berührung kommt, ihre Kenntnis zur völligen Unmöglichkeit. Wer im privaten wie im öffentlichen Leben seine Rechte und seine Pflichten kennen lernen will, bedarf rechtlicher Beratung, und wer sein Recht wahren will, des Rechtsschutzes. Rechtliche Beratung wird zwar von Gerichten und Behörden teilweise erteilt, aber nur innerhalb ihres Ressorts und in beschränktem Maße, vielfach jedoch nicht bei Differenzen mit der Behörde selbst. Rechtsauskunft und Rechtshilfe durch die Rechtsanwälte ist Unbemittelten versagt, soweit nicht für anhängige oder anhängig zu machende Prozesse das Armenrecht gewährt wird. Da hat sich, namentlich auch zur Wahrung der Rechte der Schwächeren, immer mehr die Notwendigkeit unentgeltlicher Rechtsauskunft und Rechtshilfe herausgebildet. Zunächst gewährten die Arbeiterorganisationen ihren Mitgliedern Rechtsschutz, später auch die Organisationen der Techniker und der Handlungsgehilfen, Arbeitersekretariate (Volksbureaus) gewährten der gesamten Arbeiterschaft Auskunft, besondere Rechtsschutzstellen für Frauen wurden durch die Frauenvereine gegründet, auch gemeinnützige Vereine schufen Auskunftsstellen für Arbeiterangelegenheiten, und schließlich haben auch zahlreiche Stadtgemeinden Rechtsauskunftsstellen für Unbemittelte geschaffen, so daß heute

auch in vielen kleinen Städten jeder unentgeltlich Rechtsauskunft und Rechtsschutz erhalten kann und selbst auf dem Lande in einzelnen Bezirken von Zeit zu Zeit Sprechstunden stattfinden.

Fast alle diese Rechtsauskunftsstellen gewähren ihre Hilfe unentgeltlich, sie sind keine Gewerbebetriebe und fallen nicht unter die Bestimmung der GewO. für Rechtskonsulenten. Vertreten aber ihre Angestellten andere Personen vor Gericht, so ist ihre Zurückweisung zulässig, wenn sie die Vertretung geschäftsmäßig betreiben; sie sollen eben nur in besonderen Fällen diese Vertretung übernehmen, so z. B. bei Krankheit oder Abwesenheit oder körperlicher oder geistiger Gebrechlichkeit des Vertretenen. Für Schaden, der durch eine falsche Auskunft entsteht, haftet die Auskunftsstelle nicht (§ 676 BGB.), bei falscher Behandlung einer Prozeßsache dagegen, wenn die erforderliche Sorgfalt außer acht gelassen ist.

L.

Reisekosten (und Reisespesen).

Die besondere Art der Reisekosten, die sog. „Reisespesen", wie sie die Geschäftsreisenden vertragsmäßig als Ersatz ihrer Auslagen, oftmals mit festen Tagessätzen, erhalten, findet sich beim Stichw. „Reisende" (sub II) erörtert. Für Reisespesen von Arbeitern, die auswärts zu tun haben (Monteure usw.), hat im allgemeinen der AG. in vollem Maße aufzukommen. Zu den Spesen gehört der angemessene Lebensunterhalt unterwegs sowie alle Kosten, die eben infolge des Reisens entstehen (Reisegeld usw.). Luxusausgaben und Ueberschreitung der für den Betreffenden gewöhnlichen Lebenshaltung können nicht auf Kosten des AG. gehen. Ob er Ersparnisse an den angemessenen Spesen für die Firma oder für sich machen will, steht im Belieben des reisenden Angestellten (vgl. die entsprechenden Ausführungen beim Stichw. „Reisende" sub II). Bei Arbeitern werden in Einzelarbeitsverträgen wie namentlich in Tarifverträgen meist für auswärtige Arbeiten Lohnzuschläge vorgesehen; dabei ist die Reisezeit regelmäßig als Arbeitszeit zu rechnen, für welche Lohn und Zuschlag zu zahlen sind, — neben den Barauslagen für Fahrt und Gepäck.

Etwas anderes sind die bei Gelegenheit eines Dienstantritts aufgewendeten Reisekosten, für die der Arbeiter oder Angestellte Ersatz seitens seines neuen Arbeitsherrn manchmal erwartet.

Es gibt keinen allgemeinen Rechtsgrund dafür, daß Umzugskosten oder die persönliche Reise zu der neuen Arbeitsstätte von dem Prinzipal zu vergüten wäre. Wo also nichts Besonderes darüber ausgemacht ist, kann kein Ersatz gefordert werden. Wieweit die Arbeitsnachweise durch Vorschießen des Reisegelds behülflich sind, darüber s. d. Stichw. „Arbeitsnachweis". Die Gewerkschaften gewähren außer Reiseunterstützungen an ihre Mitglieder (s. d. Stichw. „Wanderunterstützung") auch Beihilfen zu den Umzugskosten für Mitglieder, die einen Haushalt führen, wenn diese infolge unverschuldeter Arbeitslosigkeit in einem anderen Orte Arbeit annehmen müssen.

Dagegen ist es allgemein üblich, daß die persönliche Vorstellung zwecks Engagements, falls diese Vorstellung von dem AG. gewünscht wurde, von diesem vergütet wird. Es ist dies als ein Auftrag aufzufassen, woraus sich eine Ersatzforderung an den AG. ergibt, gleichgültig, ob es zum Engagement kommt oder nicht.

Unfälle, die einen Arbeiter auf einer Reise, die er für die Firma macht, treffen, gelten in der Regel nach der Rechtsprechung des Reichsversicherungsamtes als im Betrieb ereignet, was sich nach neuerer Praxis sogar auch auf Unfall durch Blitzschlag bezieht.

Bei der Fahrt von und nach der Arbeitsstätte indessen ist das gleiche nicht anzunehmen.

E.

Reisende.

(Handlungsreisende).

I. Rechte und Pflichten des Reisenden. Der Geschäftsreisende, an dessen Pflichttreue insofern besonders große Anforderungen gestellt werden, als er so gut wie ohne jede Kontrolle seitens des Geschäftsherrn ist, muß aus diesem Grunde schon sowohl hinsichtlich der Rechte wie der Pflichten eine besondere Stellung einnehmen. Es kommt hinzu, daß er nach außen, mehr als ein Angestellter im Geschäftshause, als Vertreter erscheint und deshalb größere Vertretungsbefugnisse haben muß, selbst wenn er nicht Prokurist oder mit besonderen Handlungsvollmachten ausgestattet ist. Das Handelsgesetzbuch bestimmt daher (§ 55), daß die Handlungsreisenden zu allen Geschäften als bevollmächtigt gelten, die der Betrieb des Reisegeschäfts gewöhnlich mit sich bringt. Dahin rechnet das Gesetz ausdrücklich (ohne damit den Kreis der Vollmachtsrechte zu erschöpfen): Ermächtigung zur Einziehung des Kaufpreises aus

den von ihnen selbst (nicht z. B. von dem Vorgänger) abgeschlossenen Verkäufen und zur Bewilligung von Zahlungsfristen dafür. Ihm persönlich gegenüber können als dem Vertreter der Firma die Anzeige von Mängeln einer Ware, die Erklärung, daß eine Ware zur Verfügung gestellt werde, sowie andere Erklärungen solcher Art rechtsgültig abgegeben werden.

Diese Vollmachtsrechte gelten nicht für die sog. Stadtreisenden.

Der Reisende hat das Recht, auf Reisen geschickt zu werden. Es versteht sich auch dies natürlich nur in dem gewöhnlichen Rahmen des Geschäfts — also nicht, daß er stets auf Reisen sein müßte; auch nicht unbedingt zu bestimmter Zeit, wenn nicht etwa schuldhaft das Erforderliche durch den Prinzipal versäumt, die Reise verhindert, also vertragswidrig gehandelt und dem Reisenden das Einkommen dadurch widerrechtlich geschmälert wird. Maßgebend ist hierfür der § 59 HGB. und damit der Ortsgebrauch oder das den Umständen Angemessene (örtliche Handelsgebräuche finden sich z. B. verzeichnet in Dove und Apt, Berliner Handelsgebräuche, Riesenfeld, Breslauer Handelsgebräuche usw.), also das Geschäftsinteresse — aber mit Rücksicht auf die Einnahmen, auf die der Reisende üblicherweise rechnen mußte und durfte.

Nach einem Urteil des OLG. Karlsruhe (v. 6. Juni 1903) und danach des KG. Stettin (v. 1. Sept. 1905) ist der geringe Erfolg der Reisetätigkeit keine genügende Ursache, um dem Reisenden die Reisetätigkeit zu entziehen.

Die Reiseroute wird von dem Prinzipal bestimmt. Der Reisende hat die von ihm besuchten Kunden anzugeben. Für den Provinzreisenden besteht im allgemeinen keine Verpflichtung, als Stadtreisender zu fungieren (KG. Berlin).

Die Frage, ob der Prinzipal verpflichtet ist, einen Reisenden kurze Zeit vor seinem Austritt aus der Firma auf eine neue Reise zu schicken, ist vom KG.Chemnitz (14. Dzbr. 1905, s. GG. 1907, S. 183) mit Recht verneinend entschieden worden.

Richtig ist auch die Ansicht (vgl. Urteil des KG. Solingen v. 16. Juli 1906 und Berufungsurteil LG. Elberfeld 20. Nov. 1906, GKG. 1907, S. 287), daß die Pflichterfüllung eines Reisenden durchaus nicht an die Einhaltung bestimmter Dienststunden gebunden werden kann, da der Reisende die Kundschaft zu der Zeit besuchen müsse, die eine für den Erfolg geeignete ist.

Da der Erfolg im wesentlichen das Ausschlaggebende ist, wird der Reisende fast durchweg auf Provision gestellt (s. d. Stichw. „Provisionen").

Außerdem erhält er Reisespesen, woraus sich auch hie und da Streitfälle ergeben. Hierüber s. im folgenden.

II. Die Frage der Reisespesen. Geschäftsreisende erhalten außer einem Gehalt und ev. Provisionen auch Reisespesen als Ersatz ihrer Auslagen. Von diesen bestreiten sie alle Unkosten (einschl. Eisenbahnfahrt), ihren Lebensunterhalt auf der Reise usw. Entweder erhalten sie feste Tagesspesen — dann ist es ihre Sache, wie sie mit den Spesen auskommen, ob sie dabei etwas erübrigen oder zusetzen — oder sie liquidieren Vertrauensspesen. Dann haben sie den Spesenaufwand im allgemeinen zu charakterisieren, brauchen aber nicht im einzelnen Rechnung zu legen mit Quittungen u. dgl. Der im voraus vereinbarte feste Spesenbetrag wird nach ständiger Praxis der Gerichte als integrierender Bestandteil der Einkünfte des Handlungsreisenden angesehen (vgl. z. B. die Praxis des Oberlandesgerichts Dresden).

Der vertragswidrig nicht auf die Reise geschickte Reisende kann daher (nach dem KG.-Urteil Stettin, das oben schon genannt ist und das als zutreffend anzuerkennen ist) an Stelle der ihm entgehenden Spesen Bezahlung seines angemessenen Unterhalts am Platze fordern.

Wie halbe Reisetage zu vergüten sind, d. h. ob für Anfangs- und Endtag der Reise je der volle Tagesbetrag der Spesen in Ansatz zu kommen hat, richtet sich nach dem örtlichen Handelsgebrauch oder den besonderen Verhältnissen. Nach Berliner Handelsgebrauch (vgl. Apt, Gutachten, 1905, S. 55) ist es üblich, dem Reisenden, der sich während eines Festes auf der Tour befindet, auch für die Feiertage die Spesen zu zahlen; nicht indessen für Tage, an denen er krankheitshalber zu reisen verhindert war (ebenda S. 53); natürlich auch nicht für Tage, an denen er nicht arbeitend zu Hause war — eine Anrechnung von Spesen für solche Tage wäre Betrug.

Nach Ortsgebrauch und den Umständen des einzelnen Falles richtet sich auch, ob bei Geschäftsreisen — wenn kein Spesensatz vereinbart ist — der Reisende eine höhere als die wirklich verausgabte Summe in Ansatz bringen darf, sofern er bescheidener gelebt hat, als es für seine Stellung angemessen war, oder im Vergleich zu den üblichen Aufwendungen sparsamer gewirtschaftet hat (z. B. eine niedrigere Wagenklasse benutzt hat, Mahlzeiten überschlagen hat oder dgl.). Ein gewisses Maß der Lebenshaltung wird je nach den

Umständen zuzubilligen sein, so daß dem Reisenden wohl das Recht eingeräumt werden dürfte, durch wirklich bescheidenere Lebensweise Ersparnisse außer für die Firma auch für sich selbst zu machen. Aber es ist, wie gesagt, der örtliche Handelsgebrauch dafür in letzter Linie maßgebend.

Nähere Auskunft über die verschiedenen Rechtsfragen, die mit dem Reisendenverhältnis zusammenhängen, gibt das kleine Buch von Hermann Pilz, Der Prinzipal und seine Angestellten, Leipzig 1898.

III. Die Bestimmungen über die Sonntagsruhe gelten auch für die Reisenden (z. B. § 105 b GewO.). Vgl. darüber d. Stichw. „Sonntagsruhe".

IV. Für die Reisenden, die im Dienste einer gewerblichen Niederlassung oder eines Handelsgewerbes stehen (für nicht im Dienste stehende gilt dagegen § 55 GewO.), sind die §§ 43, 44 und 44 a der GewO. über die mitzuführenden Muster, Aufsuchen der Bestellungen, Legitimationskarten usw. zu vergleichen (Strafbestimmungen § 148 GewO.). Ueber die gewerberechtlichen Voraussetzungen des Reisebetriebs und des Detailreisens s. beim Stichw. „Gewerbebetrieb" (II d). Wenn sie kaufmännische Dienste leisten (was meist der Fall ist), werden auch solche Reisende nach den handelsgesetzlichen Regeln behandelt. E.

Reiseunterstützung

s. Wanderunterstützung.

Sachbeschädigung.

Häufig beschädigt der Angestellte Gegenstände, die dem AG. gehören, sei es Maschinen, Werkzeuge, Arbeitsmaterial, Einrichtungsgegenstände oder dgl. Er macht sich dadurch schadenersatzpflichtig, falls nicht Gründe vorliegen, die einen Schadenersatz prinzipiell ausschließen (hierüber vgl. d. Stichw. „Schadenersatz"); ferner macht sich strafbar, wer vorsätzlich und rechtswidrig (also nicht in Notstand, Notwehr oder dgl.) eine fremde Sache beschädigt (§ 303 RStrG.). Außerdem ist in dem Fall, daß ein Angestellter sich einer vorsätzlichen und rechtswidrigen Sachbeschädigung zum Nachteile des AG. oder eines Mitarbeiters schuldig macht, der AG. zu sofortiger Entlassung des AN. ohne Kündigungsfrist berechtigt (§ 123 Ziff. 6 GewO.).

Geschieht die Sachbeschädigung an Material, das dem Arbeiter zur Bearbeitung übergeben wurde, so hat der AN. für jede Beschädigung aufzukommen, wenn er nicht im Dienstverhältnis zu dem AG. steht. Steht er im Dienstverhältnis zu ihm, so richtet sich die rechtliche Beurteilung nach verschiedenen Gesichtspunkten, die im einzelnen beim Stichw. „Mängel der Arbeitsleistung" angegeben sind. Bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Beschädigung ist immer Schadenersatzpflicht gegeben.

Inwieweit der AG. dem AN. bei vorsätzlicher und rechtswidriger Sachbeschädigung Lohn abziehen kann, siehe Stichw. „Lohn- und Gehaltszahlung".

Ueber Schadenhaftung bei Beschädigung oder Verlust von Arbeitsmaterial, Stoff, Werkzeugen oder anvertrautem Gut s. auch beim Stichw. „Schadenersatz und Schadenhaftung". E.

Schadenersatz und Schadenhaftung.

Unter dem Stichwort „Haftpflicht" ist einmal die strafrechtliche und zivilrechtliche Haftung des AG. für Betriebsunfälle behandelt, ferner die Haftung des AG. für Schaden, der durch seine Angestellten verursacht ist, endlich die allgemeinen Grundsätze der Haftpflicht. Hier sind die besonderen zivilrechtlichen Haftungs- und Ersatzgrundsätze zu erörtern, welche bei Schädigungen gelten, welche AG. und AN. gegenseitig sich durch Verletzung des Arbeitsvertrages oder von Verpflichtungen aus Anlaß des Arbeitsvertrages zufügen.

I. Schadenhaftung. § 276 BGB. bestimmt für alle Vertragsverhältnisse: „Der Schuldner hat Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten. Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer acht läßt." Diese Grundsätze gelten gleichmäßig für die vertragsmäßigen Verpflichtungen des AG. wie des AN. Vertragsmäßig kann eine weitergehende oder geringere Haftung vereinbart werden, nur Haftung für Vorsatz kann nicht ausgeschlossen werden; auch dürfen die Bestimmungen nicht gegen die guten Sitten verstoßen, insbesondere den AN. nicht mit Haftung ohne Verschulden belasten.

1. Schadenhaftung des AG. Der AG. hat zunächst den AN. zu beschäftigen; tut er dies nicht, indem er den AN. ohne Grund entläßt oder ihm einen gesetzlichen Grund zum Austritt (s. d. Stichw.) gibt, so macht er sich des Kontraktbruches (s. d. Stichw.) schuldig und ist dem AN. schadenersatzpflichtig; nach § 628 Abs. 2 BGB. gilt dies auch dann, wenn das vertragswidrige Verhalten des AG. nicht auf Vorsatz oder Fahrlässigkeit beruht (z. B. Nichtzahlung des Lohnes aus Mangel an Mitteln, Vermeh-

rung der Betriebsgefahr durch Einführung eines neuen Produktionsverfahrens). Ebenso ist der AG. schadenersatzpflichtig, wenn die Arbeit unmöglich wird durch einen Umstand, den er zu vertreten hat (s. Unmöglichkeit der Leistung). Das gleiche gilt bei Verletzung der sonstigen Vertragspflichten bezüglich der Beschaffenheit von Arbeitsräumen, Fahrzeugen und Maschinen, von Wohnung, Kost und Krankenpflege bei freier Station, bezüglich der Lohnzahlung, der Ausstellung des Zeugnisses, der Freigabe der erforderlichen Zeit zum Aufsuchen eines neuen Dienstverhältnisses, der Beschäftigung jugendlicher Personen und der Ausbildung und der Züchtigung von Lehrlingen usw., s. d. Stichw. „Aussperrung", „Arbeitszeit", „Gesundheitsfürsorge", „Kontraktbruch", „Kündigung", „Lehrlingswesen", „Lohnzahlung", „Zeugnis".

Aber auch darüber hinaus kann eine Schadenhaftung des AG. aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses entstehen. Behält der AG. frühere Zeugnisse, ferner Invalidenkarten, Krankenkassenscheine, Arbeitsbuch usw. in Händen, so hat er sie beim Austritt dem AN. auszuhändigen, das gleiche gilt von Wertpapieren, Bürgschaftsurkunden usw., die zu Kautionszwecken übergeben sind. Geraten sie in Verlust, so hat der AG. neue Papiere zu beschaffen und Schadenersatz zu leisten, ebenso Schadenersatz bei verspäteter Aushändigung, bei unzulässigen Eintragungen usw., s. a. d. Stichw. „Arbeits- und Lohnbücher". Ebenso liegt es, wenn der AG. durch den Arbeitsvertrag die Reinigung der Kleider und Wäsche des AN. übernommen hat und dabei einzelne Wäschestücke abhanden kommen oder beschädigt werden. In all diesen Fällen handelt es sich um vertragliche Leistungen, von deren Erfüllung gemäß § 275 BGB. nur der Nachweis der Unmöglichkeit infolge eines Umstandes befreit, den der AG. nicht zu vertreten hat (s. d. Stichw. „Unmöglichkeit der Leistung").

Anders liegt es in den Fällen, in welchen dem AN. gehörige Gegenstände sich in Räumen des AG., aber nicht in dessen Gewahrsam befinden, und hierbei verloren gehen oder beschädigt werden; so werden eignes Werkzeug des AN., Arbeits- und andere Kleidung, Fahrräder usw. von Angestellten im Bureau, in der Werkstätte, auf dem Bau eingestellt, bei freier Wohnung vom AN. seine Habseligkeiten in die Wohn- und Schlafräume eingebracht. Hier haftet der AG. nur, soweit ihm Vorsatz oder Fahrlässigkeit bei Beschaffung der dem AN. zur Verfügung gestellten Einrichtungen nachzuweisen ist (schlechte Schlösser in Türen oder Werkzeugkasten, mangelhafte Bewachung des Baues, Bureaus usw.). Ebenso liegt es bei Sachbeschädigungen (Beschmutzung der Kleider, Zerstörung durch Säuren usw.), die dem AN. im Betriebe zustoßen.

Endlich haftet der AG. auch für Schaden, welcher dem AN. infolge Anfechtung des Vertrages wegen Betrugs oder Irrtums entsteht, die der AG. vorsätzlich oder fahrlässig herbeigeführt hat (s. d. Stichw. „Austritt"), und ebenso für Schaden, der infolge Vorsatzes oder Fahrlässigkeit des AG. dem AN. bei Vertragsverhandlungen entsteht (unnütze Reisen, Telegrammkosten usw.).

2. Schadenhaftung des AN. Auch der AN. haftet für allen Schaden aus Kontraktbruch, sowohl bei grundlosem Verlassen der Arbeit wie bei begründeter Entlassung durch den AG., und zwar in allen Fällen vertragswidrigen Verhaltens (§ 628 Abs. 2 BGB.), s. d. Stichw. „Kontraktbruch", ebenso auch bei von ihm verschuldeter Unmöglichkeit der Leistung (s. d. Stichw.). Wegen der sonstigen vertragsmäßigen Verpflichtungen, deren Verletzung den AN. schadenersatzpflichtig macht, s. d. Stichw. „Arbeitsversäumnis", „Arbeitsverweigerung", „Lehrlingswesen". Wegen der besonderen Pflichten der kaufmännischen Angestellten s. d. Stichw. „Agentenverhältnis", „Nebenbeschäftigung", „Reisende". Entsteht durch mangelhafte Arbeit dem AG. ein Schaden (verspätete Fertigstellung durch den Akkordarbeiter, fehlerhafte Ausführung der Arbeit, falsche Bestellung des Boten usw.), so haftet der AN. für den Schaden, soweit ihm Vorsatz oder Fahrlässigkeit zur Last fällt; dabei werden aber im allgemeinen namentlich bei geringerem Bildungsgrad und ungenügender Vorbildung des AN. geringere Versehen nicht als ausreichend angesehen, s. auch d. Stichw. „Mängel der Arbeitsleistung".

Besonders zu betrachten ist die Haftung des AN. für anvertrautes Gut, vgl. darüber insbesondere den Artikel von Landsberger im GKG. XV 196. Vielen Angestellten wird Geld anvertraut, eine Zahlkasse, die Kasse einer Filiale, einzuziehende oder abzuliefernde Beträge, ferner Warenlager (Wasserbude, Filiale usw.), Musterkoffer, Waren zum Abholen oder Abliefern (Bier-, Milch-, Eisfahrer, Rollfuhrleute, Bäcker- und Schlachterburschen); vielfach ist die Ware oder das Geld zurückzubringen (Kellner, Kolporteur usw.). Gewerbliche Angestellte bekommen Modelle, Pläne, Stoffe, Material, Werkzeug für ihre Arbeit, sie haben Maschinen, Heizung, Aufzüge zu bedienen, häusliche Angestellte mit

Mobiliar, Geschirr, Wäsche usw. umzugehen; vielfach wird ihnen ein verschließbarer Kasten, Beutel usw. zur Aufbewahrung von Geld, Werkzeug, Material usw. gegeben. Es fragt sich nun, inwieweit der Angestellte für Verlust oder Schaden, der an dem anvertrauten Gut entsteht, aufzukommen hat. Es ist hier zu unterscheiden, ob der Arbeitsvertrag eine Geschäftsbesorgung, eine Interessenvertretung des AG. zum Inhalt hat oder ob die mechanischen Arbeitsleistungen Hauptsache sind; unter die erstere Kategorie fallen regelmäßig die Tätigkeit des Kassierers, des Filialleiters, des Büffetiers, des Oberkellners, unter die letztere die Tätigkeit des gewerblichen Arbeiters, des Boten, des Fuhrmanns, des Dienstboten. Ob eine Geschäftsbesorgung (s. auch d. Stichw.) vorliegt, ist Tatfrage; es können auch bei demselben Arbeitsvertrag für verschiedene Haftungen beide Gesichtspunkte maßgebend sein, z. B. beim Kellner bezüglich der Abmachungen und Abrechnung mit dem Gast auf der einen, bezüglich der Speisen und des Geschirrs auf der andern Seite, ebenso beim Fuhrmann, Milchburschen usw., bezüglich der Verhandlungen mit dem Kunden (Ablieferung der Ware ohne Zahlung) und bezüglich Behandlung von Wagen und Pferd, Beförderung der Waren und Ablieferung des Geldes; im ersteren Fall sind sie Geschäftsbesorger, im letzteren nur Bote.

Soweit eine Geschäftsbesorgung in Betracht kommt, hat der AN. alles, was er zur Ausführung erhält, und alles, was er aus der Geschäftsbesorgung erlangt, dem AG. abzuliefern, er hat bei Verlusten und Beschädigungen den Nachweis zu bringen, daß ihn kein Verschulden trifft; dabei sind aber normaler Schwund der Waren, kleinere Differenzen beim Wiegen und andere regelmäßig vorkommende Verluste ohne weiteres in Rechnung zu stellen. Soweit keine Geschäftsbesorgung in Frage kommt, haftet der AN. nur bei Vorsatz und Fahrlässigkeit, die nachzuweisen Sache des AG. ist; auch hier sind normaler Bruch, normale Abfälle, regelmäßiger Schwund und Abnutzung, geringfügige Beschädigungen von vornherein als nicht ersatzpflichtig auszuscheiden. Danach haftet der Filialleiter, der Fuhrmann, der Kellner usw. für abzuliefernde Geldbeträge, soweit er nicht nachweist, daß ihn kein Verschulden trifft, der Arbeiter für Stoffe, Werkzeug usw., der Kellner für Bruch, der Bäckerbursche für verlorenes Brot usw., soweit ihm Verschulden nachgewiesen wird.

Bezüglich des Verschuldens ist dabei zu bemerken, daß Vorbildung, Stellung, Gehalt usw. bei der Prüfung, ob die erforderliche Sorgfalt verwendet ist, zu berücksichtigen sind. Der Geschäftsbesorger erbringt beim Kassenmanko, Warenmanko usw. den Nachweis, daß ihn kein Verschulden trifft, schon dann, wenn auch der AG. oder mit dessen Zustimmung andere dem Geschäftsbesorger nicht unterstellte Personen an der Kasse, beim Warenumsatz usw. tätig waren, da er dann die alleinige Verantwortung nicht tragen kann. Bezüglich des Werkzeugs speziell ist es nicht Sache des AN., bei der Uebergabe zu prüfen, ob sie in ordnungsmäßigem Zustand sind, er wird aber gut tun, sich darum zu kümmern. Dagegen ist es seine Pflicht, für ordnungsmäßige Aufbewahrung in der Werkstatt oder im Bau Sorge zu tragen, soweit der AG. für die notwendigen Einrichtungen (verschließbare Schränke, Kisten usw.) Sorge getragen hat; sorgt der AG. nicht für die erforderlichen Verschlüsse usw., so trifft den AN. kein Verschulden, wohl aber, wenn er das Einschließen unterläßt, das Werkzeug verleiht, es nicht vor Feuchtigkeit schützt, es entgegen der Vorschrift nicht jeden Abend zur Werkstatt bringt usw.

Endlich haftet auch der AN. ebenso wie der AG. für Schaden, der durch sein Verschulden bei Vertragsverhandlungen oder durch Betrug oder von ihm verschuldeten Irrtum entsteht, die zu Vertragsauflösung führen (s. d. Stichw. „Entlassung“).

3. Haftung von AG. und AN. für unerlaubte Handlungen. Neben der geschilderten Haftung für Schädigungen, die durch Vertragsbruch oder durch Tätigkeit des AG. oder AN. bei der Vertragserfüllung entstehen, besteht weiter die Haftung für unerlaubte Handlungen beider Teile gegeneinander; diese können sowohl ohne jede Beziehung zum Arbeitsvertrag stehen als auch Handlungen sein, die einen Vertragsbruch darstellen, z. B. Diebstahl, Tätlichkeiten, Betrug usw. Ueber die Haftung für Schädigungen durch solche Handlungen (nicht durch den Vertragsbruch) vgl. d. Stichw. „Haftpflicht“.

4. Schadenhaftung mehrerer. § 830 BGB. bestimmt: „Haben mehrere durch eine gemeinschaftlich begangene unerlaubte Handlung einen Schaden verursacht, so ist jeder für den (ganzen) Schaden verantwortlich.“ Danach besteht Gesamthaftung zweifellos bei gemeinschaftlichem Diebstahl, Unterschlagung und Sachbeschädigung, bei gemeinschaftlicher Aufhetzung zum Kontraktbruch, sodann gemäß § 840 BGB. auch bei Materialschäden und Verlusten durch Brand,

Einsturz usw., für die mehrere verantwortlich sind. Aber darüber hinaus besteht Gesamthaft nicht auch bei gemeinschaftlichem Kontraktbruch. Streik und Aussperrung unter Kontraktbruch werden regelmäßig gemeinschaftlich von mehreren unternommen, aber es handelt sich dabei nicht um unerlaubte Handlungen, sondern nur um Nichterfüllung des Vertrages, und, solange unser Recht nur den individuellen Arbeitsvertrag des einzelnen AG. mit dem einzelnen AN. kennt, kann der Einzelne nur für den aus der Nichterfüllung seines Vertrages entstehenden Schaden haftbar gemacht werden. Anders liegt es nur bei gemeinschaftlich von mehreren übernommenen Akkordarbeiten. In der Praxis wird zwar mehrfach § 826 BGB. angewandt, der Schadenersatzpflicht für den statuiert, der in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise einen anderen vorsätzlich schädigt; aber ganz abgesehen davon, daß eine vorsätzliche Schädigung und ein Verstoß gegen die guten Sitten vielfach nicht vorliegen, gilt § 826 BGB. ebenso wie §§ 823 ff. überhaupt nur für außerkontraktliche Schadenzufügungen, nicht für Vertragsverletzungen. Und wenn es auch durchaus richtig wäre, bei Kontraktbruch im weitesten Sinne (s. d. Stichw. „Kontraktbruch" und „Aussperrung") Gesamthaft gesetzlich festzulegen wegen seines deliktischen Charakters, so geht es doch nicht an, in diesem einen Punkt den sonst immer festgehaltenen Gesichtspunkt des individuellen Arbeitsvertrages ohne gesetzliche Grundlage zu verlassen.

Ganz anders liegt die Frage der Haftung der AG.- und AN.-verbände für Schaden, der aus der Befolgung ihrer Beschlüsse und Anordnungen entsteht; hier liegt ohne Zweifel außerkontraktliches Verschulden vor, und zwar haften die Verbände bzw. ihre Vorstände gemäß § 840 BGB. neben dem einzelnen kontraktbrüchigen AN. bzw. AG., wenn sie Streik bzw. Aussperrung unter Kontraktbruch beschlossen haben. Ebenso haften die Verbände auch für Schaden, der dem einzelnen AG. oder AN. durch Sperren, Boykott, schwarze Listen, Sperrung des Arbeitsnachweises usw. geschieht, soweit im einzelnen Falle vorsätzliche Schädigung in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise vorliegt (s. d. Stichw. „Aussperrung" und „Schwarze Listen").

In zwei Fällen hat die GewO. ausdrücklich Gesamthaft bei Kontraktbruch des AN. festgesetzt, nämlich bei Verleitung zum Kontraktbruch durch einen anderen AG. oder bei Beschäftigung trotz Kenntnis des Kontraktbruchs und bei Beschäftigung des Lehrlings durch einen anderen AG. trotz Kenntnis des Weiterbestehens des Lehrverhältnisses oder des Verbots der Beschäftigung im aufgegebenen Handwerk; in diesen Fällen haftet der neue AG. neben dem AN. bzw. Lehrling, vgl. die Stichw. „Kontraktbruch" und „Lehrlingswesen". Ferner haftet neben dem Lehrling für Kontraktbruchsentschädigungen sein gesetzlicher Vertreter (Eltern, Vormund), s. d. Stichw. „Lehrlingswesen".

II. Schadenersatz. 1. H ö h e d e s S c h a d e n s. Bei Sachschaden, Verlust oder Beschädigung von Geld, Material, Maschinen usw., besteht der Ersatz in Wiederbeschaffung bzw. Wiederherstellung der Gegenstände, und soweit dies nicht möglich oder tunlich ist, in dem Geldbetrage, der zur Wiederbeschaffung oder Wiederherstellung erforderlich ist, ev. im Wert des verlorenen oder im Minderwert des beschädigten Gegenstandes; ferner ist der durch Fehlen, Untätigkeit usw. des Gegenstandes ev. entgangene Gewinn (s. unten) zu ersetzen. Handelt es sich um Herausgabe von Sachen, Ausstellung von Zeugnissen usw., so sind zu ersetzen die Aufwendungen, die infolge der Vorenthaltung gemacht werden mußten (z. B. Leihen von Kleidern bei Vorenthaltung des Koffers), und der Gewinn (s. unten), der wegen der Vorenthaltung nicht gemacht werden kann und zwar bis zum Augenblick der Herausgabe. Bei Kontraktbruch und sonstigen Vertragsverletzungen sind zu ersetzen Aufwendungen, die ohne Zweck gemacht sind (Vorbereitung eines Gusses, Reise zum Antritt der Arbeit usw.), Zerstörung oder Verderb von Waren, Material, Maschinen usw., ferner der entgangene Gewinn, und zwar beim AN. Lohn oder Gehalt, voraussichtliche Provisionen, Tantiemen, Ersatz für Kost und Wohnung usw., jedoch nur bis zum Ablauf der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist (s. d. Stichw. „Kündigung"), da mit dieser der Vertrag und somit auch die Vertragsverletzung endet, endlich die Mehrkosten bei Fertigstellung der Arbeit durch einen Dritten (insbesondere bei Akkordarbeiten) oder durch Einstellung teurerer Arbeitskräfte. Für alle Ersatzansprüche in Geld kann außerdem, sobald der Verpflichtete in Verzug kommt, eine Verzinsung von 4 % verlangt werden.

Bei jeder Schadenhaftung ist aber stets mitwirkendes Verschulden des Verletzten zu prüfen, insbesondere ob er seine Verpflichtung, den Schaden möglichst abzuwenden oder zu verringern, erfüllt hat. Der Beschädigte hat alles zu tun, um möglichst bald die

Haftung zu beenden, der AG. hat neue Arbeitskräfte, der AN. eine neue Arbeitsstelle zu suchen; sie sind verpflichtet, soweit es nicht ihnen beim Verhalten des anderen Teiles nicht zugemutet werden kann (bei Tätlichkeiten und Beleidigungen, Zahlungsunfähigkeit usw.), das Wiederangebot der Arbeit wie auch andere ihnen angebotene angemessene Arbeit anzunehmen; mit Ablehnung des Angebots erlischt die weitere Schadenersatzpflicht. Sie haben sich wegen Beschaffung neuer Papiere, neuer Werkzeuge usw. selbst zu bemühen, auch zu versuchen, ohne dieselben eine Stellung zu erlangen, soweit dies nach Lage des Falles möglich ist. Bei Sachschaden ist stets eigenes Verschulden des Beschädigten (Überanstrengung des Personals, schlechte Beleuchtung usw.) zu berücksichtigen, überhaupt der Schaden nach billigem Ermessen festzusetzen.

Da der Nachweis des Schadens oft nicht im einzelnen möglich ist, hat die GewO. im § 124 b für den Kontraktbruch des AG. und AN., soweit nicht Betriebe mit mindestens 20 Arbeitern in Betracht kommen, den Schadenersatz fixiert auf den ortsüblichen Tagelohn für jeden Tag des Vertragsbruchs bis zu einer Woche; statt dessen kann aber auch höherer Schaden im Einzelfall nachgewiesen werden, s. das Nähere bei dem Stichw. „Kontraktbruch". Ebenso sind für Kontraktbruchsentschädigungen im Lehrverhältnis Bestimmungen getroffen, s. d. Stichw. „Lehrlingswesen". Im übrigen kann auch im Arbeitsvertrag die Höhe der Schadenersatzansprüche fixiert oder begrenzt werden, soweit nicht Verstoß gegen die guten Sitten vorliegt. Es ist auch vielfach üblich, statt des Schadenersatzes Konventionalstrafen zu vereinbaren, s. d. Stichw. „Strafgelder". In Arbeitsordnungen für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitern darf als Maximum der Lohnverwirkung bei Kontraktbruch der Arbeiter ein rückständiger Wochenlohn festgesetzt werden.

2. Einziehung des Schadenersatzes. Da der AN. meist unvermögend ist und ihn auch die Gesetze gegen Eingriffe in sein Vermögen als den wirtschaftlich schwächeren, auf seinen Lohn angewiesenen Teil möglichst schützen, suchen viele AG. ihre Schadenersatzansprüche durch besondere Abmachungen zu sichern. Die Aufrechnung mit Schadenersatzforderungen gegen die Lohnforderung ist an sich zulässig, aber durch § 394 BGB. für alle Angestellten mit weniger als 1500 M. Jahreslohn ausgeschlossen, s. d. Stichw. „Lohn- und Gehaltszahlung". Auch die vertragsmäßige Aufrechnung ist im gleichen Umfang durch das Lohnbeschlagnahmegesetz verboten, sie würde aber auch, soweit sie nicht verboten ist, vielfach gegen die guten Sitten verstoßen, wenn ein großer Teil des Lohnes der Aufrechnung verfiele. Das letztere gilt auch von der Lohnverwirkung, d. h. dem Verfall des rückständigen Lohnes, der trotz des Aufrechnungsverbots vereinbart werden kann; für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitern ist die Lohnverwirkung für den Fall des Kontraktbruchs auf einen Wochenlohn beschränkt.

Eine Zurückbehaltung des Lohnes wegen einer Schadenersatzforderung des AG. ist gleichfalls unzulässig, soweit sie lediglich eine verbotene Aufrechnung enthält. Dagegen ist sie zulässig, solange es sich um Herausgabe von Sachen handelt, die dem AN. aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses übergeben sind (Stoffe, Werkzeuge usw.); erst, wenn der Anspruch auf Herausgabe sich in einen Geldanspruch umwandelt, weil die Rückgabe unmöglich geworden ist, greift das Aufrechnungsverbot Platz.

Die häufigste Form der Sicherung ist die Stellung einer Kaution seitens des AN., sei es in bar oder durch Bürgschaft, auf einmal oder durch Abzüge; das Nähere s. bei dem Stichw. „Kautionen". L.

Schädliche Beschäftigung
s. Gesundheitsfürsorge.

Schiedsgerichte.

Durch die Vereinbarung von vertragschließenden Parteien, daß die zwischen ihnen aus dem Vertrage entstehenden Streitigkeiten durch ein Schiedsgericht entschieden werden sollen, wird regelmäßig die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte ausgeschlossen. Bezüglich der vor die Kaufmannsgerichte gehörigen Streitigkeiten zwischen Kaufleuten und ihren Handlungsgehilfen ist aber ausdrücklich das Gegenteil bestimmt und bezüglich der vor die Gewerbegerichte gehörigen Streitigkeiten zwischen Gewerbetreibenden und ihren Arbeitern ist bestimmt, daß Schiedsgerichte nur dann die Zuständigkeit des Gewerbegerichts ausschließen, wenn in denselben AG. und AN. in gleicher Zahl mitwirken und der Vorsitzende weder AG. noch Angestellter eines beteiligten AG. noch AN. ist. Ob die Vereinbarung über Einsetzung eines Schiedsgerichts durch die Arbeitsordnung erfolgen kann, ist bestritten, da teilweise behauptet wird, es liege darin eine Bestimmung über das Verhalten der großjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebes, die nach § 134 b

Abs. 3 GewO. nicht aufgenommen werden darf. Dagegen wird die Entscheidung durch ein Schiedsgericht (Tarifschiedsgericht, Schlichtungskommissionen) vielfach durch Tarifvertrag vereinbart und seine Anrufung den Angehörigen der Organisationen zur Pflicht gemacht. Die Entscheidungen dieser Schiedsgerichte sind aber regelmäßig nicht vollstreckbar und für die Gewerbegerichte auch nicht bindend, da die Schiedsgerichte meist keinen Vorsitzenden haben, der weder AG. noch AN. ist, so z. B. die Tarifschiedsgerichte der Buchdrucker (wohl aber die zweite Instanz, das Tarifamt); solche Schiedsgerichte können nur durch freiwillige Anerkennung seitens der Beteiligten Bedeutung gewinnen. Für die Schiedsgerichte sind im übrigen die Bestimmungen der §§ 1025 ff. der Zivilprozeßordnung maßgebend, die Vollstreckung ihrer Entscheidungen kann nur auf Grund eines Vollstrekkungsurteils erfolgen, das bei dem ordentlichen Gericht zu beantragen ist.

Zur friedlichen Erledigung von Streitigkeiten können auch die Schiedsmänner angerufen werden, und für Gesindestreitigkeiten sind nach manchen Gesindeordnungen die Polizeibehörden zur vorläufigen Entscheidung berufen, vgl. auch d. Stichw. „Gewerbegerichte“ über vorläufige Entscheidungen durch die Gemeindevorsteher. L.

Schiedsgerichte f. Arbeiterversicherung

s. Versicherungsbehörden.

Schlechte Arbeit

s. Mängel der Arbeitsleistung.

Schließen der Arbeitsstätte

s. Aussperrung.

Schwarze Listen.

Verzeichnisse von Personen[1]), vor denen die Berufsgenossen für neu einzugehende Arbeitsverträge gewarnt werden, sind eine Art der Boykottierung oder Aussperrung (s. d.) und ebenso wie diese sind es an sich erlaubte Mittel im Arbeitskampf. Die verschiedentlich vertretene Ansicht, daß sie als Verstoß gegen die guten Sitten nach § 826 BGB. schadenersatzpflichtig machen, ist für das geltende Recht aus dem Gesetz n i c h t herzuleiten. Auch die Reichsgerichtsentscheidungen äußern sich überwiegend (vgl. z. B. die in v. Landmanns Kommentar zur GewO. S. 549 zitierten und namentlich die in Bd. 57 S. 418 ff. abgedruckte v. 17. März 1904) in dem Sinne, daß derlei Maßnahmen im allgemeinen nicht gegen die guten Sitten verstoßen und deshalb erlaubt sind. Eine Umgehung der Bestimmungen des § 113 GewO. (schlechtes Zeugnis) kann in der Einrichtung der „schwarzen Listen“ auch nicht gesehen werden und damit ist die Anwendung des § 823 Abs. 2 BGB. ausgeschlossen. Das schließt nicht aus, daß d i e b e s o n d e r e A r t, in welcher die Anwendung schwarzer Listen im einzelnen Fall gehandhabt wird, als widerrechtlich erscheint und gegen die guten Sitten verstößt. Wie der Richter diese Handhabung im einzelnen Fall beurteilen wird, läßt sich allgemein nicht festlegen. Er wird sehr wohl davon ausgehen müssen, ob die Warnung im einzelnen Fall geeignet ist, Berufsgenossen vor unliebsamen Erfahrungen zu bewahren, die dem Wirtschaftsleben schädlich sind; aber er wird jede Ueberspannung des Prinzips, die aus persönlichen Gründen (Rache, Leidenschaft, Eigensinn oder dgl.) oder aus Irrtum über den wahren Sachverhalt sich herleitet, als widerrechtliche Schadenzufügung ansehen müssen. Auch kommt es darauf an, ob die Boykottierung auf lange Zeit und ein ungewöhnlich großes Arbeitsgebiet (z. B. eine ganze große Industrie eines ganzen Landes) sich erstreckt und ob der angebliche Grund der Boykottierung auch wirklich vorliegt. Es kann also freilich gegen Mißbräuche auf dem bezeichneten Wege vorgegangen werden, indem man aufzeigt, daß die besondere Art der Anwendung mit den guten Sitten nicht vereinbar oder widerrechtlich ist. Dieser Begriff ist freilich zu dehnbar, um (sozialpolitisch) alle Mißstände, die sich aus dem Gebrauch der schwarzen Listen ergeben, abzustellen. Der Kampf dagegen wird also in der Hauptsache doch immer durch wirtschaftliche Repressalien, durch wirtschaftliche Machtmittel geführt werden. Das geltende Recht ist dazu nur zu einem kleinen Teil imstande. Vgl. auch die Stichw. „Arbeits- und Lohnbücher“, „Arbeitsnachweis“, „Zeugnis“, da auch diese Einrichtungen zu gleichen Funktionen wie die „Schwarzen Listen“ benutzt werden. E.

Schwitzsystem

s. Akkordsystem (am Schluß).

---

[1]) Eine Beschränkung des Begriffs auf Warnungslisten gegen Arbeitnehmer ist unrichtig. Die schwarzen Listen werden ebensogut gegen Arbeitgeber angewendet, wie z. B. Cavete-Tafeln der Aerzte gegen Krankenkassen u. dgl. mehr.

Sicherheitsmänner.

Das Amt des Sicherheitsmannes ist eine neue soziale Einrichtung, die die preußische Berggesetznovelle v. 28. Juli 1909 geschaffen hat.[1]) Obwohl unser Lexikon im allgemeinen nur das Reichsrecht behandelt, ist für die Bergarbeiter (s. d. Stichw.) mit gutem Grund eine Ausnahme gemacht worden, und die Institution des Sicherheitsmannes beansprucht wegen ihrer sozialen Bedeutung einen besonderen Hinweis.

Sicherheitsmänner sind soziale Arbeiterbeamte — und zwar die erste Form eines sozialen Arbeiterbeamtentums. Sie führen ihre Aufgaben im Interesse der Arbeiter, werden aber von der Werksverwaltung dafür bezahlt; bei richtiger Würdigung ihres Amtes wird aber auch die Werksleitung ihr eigenes Interesse in der Tätigkeit der Sicherheitsmänner gewahrt finden.

Die Verhältnisse der Sicherheitsmänner sind in den §§ 80 f—80 fs des genannten Gesetzes vom 28. Juli 1909 geregelt. Dazu ist eine Ausführungsanweisung des preußischen Ministers für Handel und Gewerbe v. 13. Okt. 1909 ergangen, zu welcher als Anlage eine ganz ausführliche „Unterweisung über die Rechte und Pflichten der Sicherheitsmänner" beigegeben ist, die jedem Sicherheitsmanne eingehändigt werden soll. Dafür hat der Revierbeamte zu sorgen.

An diesen eben genannten Stellen finden sich die näheren Angaben, und die irgendwie Beteiligten werden diese Bestimmungen demnach zur Hand haben; sie ausführlich wiederzugeben, ist hier nicht unsere Aufgabe. Nur einige Hauptzüge seien wegen der Wichtigkeit der neuen Institution mitgeteilt.

Auf Bergwerken mit in der Regel mindestens 100 Arbeitern müssen Sicherheitsmänner vorhanden sein; sie werden nach Steigerabteilungen oder nach Fahrabteilungen gewählt (Wahlberechtigung und Verfahren s. § 80 fb und 80 fn). Die Sicherheitsmänner müssen mindestens 30 Jahre alt, deutsche Reichsangehörige, der deutschen Sprache mächtig, im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sein und müssen 5 Jahr als Hauer beschäftigt gewesen sein, seit Eröffnung des Betriebes oder mindestens ein Jahr lang ununterbrochen auf dem Bergwerk und außerdem mindestens 2 Jahre auf gleichartigen Bergwerken desselben Bezirkes unter Tage gearbeitet haben und dürfen keine Gast- oder Schankwirtschaft betreiben. Sie werden auf mindestens ein und auf höchstens 5 Jahre gewählt. (In der Arbeitsordnung sind darüber Bestimmungen zu geben.) Mangels des Zustandekommens von Wahlen kann das Oberbergamt Sicherheitsmänner ernennen.

Die Sicherheitsmänner sind in der Steigerabteilung, in der sie gewählt sind, zu beschäftigen. Sie sind befugt, ihre Steigerabteilung zweimal im Monat zu befahren (in Begleitung eines Aufsichtsbeamten) und sie in bezug auf die Sicherheit des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter zu untersuchen. Tag und Schicht der Befahrung bestimmt der Sicherheitsmann. Verpflichtet zu den Befahrungen ist er nur, wenn der Arbeiterausschuß oder die Werksverwaltung dies für notwendig erklärt. So können auch außerordentliche Befahrungen (§ 80 fg Abs. 4) vorgenommen werden, deren Kosten allerdings den Arbeitern zur Last fallen (während die der ordentlichen die Werksverwaltung treffen.) Verpflichtet ist der Sicherheitsmann, die zu seiner Kenntnis gelangenden Gefährdungen des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter (auch schon drohende Gefährdungen) einem Vorgesetzten zu melden, bei Befahrungen durch den Revierbeamten oder dessen Hilfsbeamten diesen zu begleiten. (Ueber Führung des Fahrbuches s. § 80 fg Abs. 5, 6, 7.)

Ueber Ersatz für einen ausscheidenden Sicherheitsmann s. § 80 fl, über Ausfall der Befahrungen § 80 fm.

Um andere als gesundheits- und lebensgefährliche Fragen und Mißstände haben sich die Sicherheitsmänner nicht zu kümmern.

Sie können verlangen, daß sie zur Untersuchung vorgekommener Unfälle zugezogen werden.

Das Oberbergamt kann einen Sicherheitsmann, der seinen oben genannten Verpflichtungen (regelmäßige freiwillige Befahrungen gehören nicht zu den Verpflichtungen, sondern nur zu den Befugnissen des Sicherheitsmannes) nicht nachkommt, seines Amtes entheben.

Wichtig ist die Beschränkung des Kündigungsrechts der Werksverwaltung, obschon der Gedanke, die Erfüllung der Aufgaben eines Sicherheitsmannes auch gegen etwaige Willkür der Werksverwaltung zu schützen, noch nicht vollkommen erreicht sein dürfte. Der wichtige § 80 fo lautet in den hierhergehörigen Partieen:

Einem Sicherheitsmanne kann zu einem

[1]) Auch für den sächsischen Bergbau ist die Einführung von Sicherheitsmännern nach dem preußischen Vorbild von der zweiten Kammer am 9. Mai 1910 nach den Vorschlägen der Gesetzgebungsdeputation beschlossen worden.

früheren Zeitpunkt als zum Ablauf seiner Wahlperiode das Arbeitsverhältnis durch den Werksbesitzer nur gekündigt werden:

1. wenn er seinen Verpflichtungen als Sicherheitsmann nicht nachkommt;
2. wenn sonst Tatsachen vorliegen, die ihn als nicht geeignet zur Fortsetzung seiner Tätigkeit als Sicherheitsmann erscheinen lassen;
3. wenn er seine Tätigkeit als Sicherheitsmann zu Zwecken mißbraucht, die mit seinem Amte als Sicherheitsmann nicht im Zusammenhange stehen;
4. wenn wichtige Gründe anderer Art vorliegen, die mit der Ausübung seines Amtes als Sicherheitsmann nicht zusammenhängen.

Dies durch diesen 4. Grund (wichtige Gründe anderer Art) hereinkommende Moment der Unsicherheit und Willkür wird dadurch eingeengt, daß von jedem Ausscheiden eines Sicherheitsmannes der Bergrevierbeamte durch den Werksbesitzer in Kenntnis zu setzen ist. Auf Antrag eines der Beteiligten ist der Revierbeamte verpflichtet, die Gründe des Ausscheidens zu untersuchen und seine Vermittlung eintreten zu lassen.

Hier haben wir also die erste gesetzliche Bestimmung der Beschränkung der Macht zur Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses aus sozialen Gründen. Dieser Gedanke verdient Nachahmung und weitere Ausbreitung.

Ueber die Zugehörigkeit der Sicherheitsmänner zum Arbeiterausschuß, die Wahlen u. a. m. (die Sicherheitsmänner wählen Mitglieder des Arbeiterausschusses) s. die §§ 80 fe, ff, fm. Ueber die „Arbeiterausschüsse" im Bergbau ist das Erforderliche beim Stichw. „Arbeiterausschüsse" mitgeteilt. E.

Sommerurlaub
s. Urlaub.

Sonntagsarbeit.

I. Im allgemeinen ist den AG. für ihre eigene Person die Arbeit an Sonn- und Festtagen („Sonntagsarbeit") erlaubt, den Angestellten verboten. Auch die regelmäßige Lohnzahlung darf nicht am Sonntag stattfinden. Der AG. kann für die Sonntagsarbeit, soweit sie nicht von der Gewerbeordnung ausdrücklich erlaubt ist, die Angestellten nicht verpflichten; dahingehende Verträge sind nichtig, so daß der Arbeiter auch keinen Lohnanspruch daraus erwirbt. Der Angestellte macht sich auch keiner Arbeitsverweigerung im rechtlichen Sinne (s. d. Stichw. „Arbeitsverweigerung") — mit ihren Folgen: Entlassung, Schadenersatz u. dgl. — schuldig, wenn er Sonntagsarbeit verweigert, die nicht gesetzlich erlaubt ist. Der AG., der gegen die Verbote der Sonntagsarbeit verstößt, wird mit Geldstrafe bis zu 600 Mk. bestraft.

A. Gewerbliche Betriebe. Verboten ist ausdrücklich (§ 105 b) die Beschäftigung von gewerblichen Arbeitern (Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge, Werkmeister, Betriebsbeamte) in Fabriken, Werkstätten, Hüttenwerken, Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten, Brüchen und Gruben, Zimmerplätzen, Bauhöfen, Werften, Ziegeleien, Bauten (und zwar auch außerhalb der „Betriebsstätte"). Die Sonntagsruhe hat 24 Stunden, für zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Festtage 36, für das Weihnachts-, Oster- und Pfingstfest 48 Stunden zu dauern. Die Ruhezeit ist von 12 Uhr nachts zu rechnen und muß bei zwei aufeinanderfolgenden Sonn- und Festtagen bis 6 Uhr abends des zweiten Tages dauern. In Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann die Ruhezeit frühestens um 6 Uhr abends des vorhergehenden Werktages, spätestens um 6 Uhr morgens des Sonn- und Festtages beginnen, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

Verboten ist (nach § 55 a) die Sonntagsarbeit auch für das Wandergewerbe (Ausnahmen durch die Polizei), den „Gewerbebetrieb im Umherziehen" (auch das Aufkaufen von Waren). Hierher gehören also auch die Platzreisenden (s. d. Stichw. „Reisende").

B. Handelsgewerbe. Im Handelsgewerbe (auch im Geschäftsbetriebe der Konsum- und anderer Vereine) dürfen Handlungsgehilfen, Lehrlinge und Arbeiter am 1. Weihnachts-, Oster- und Pfingsttag überhaupt nicht, im übrigen an Sonn- und Festtagen nicht länger als 5 Stunden beschäftigt werden.[1])

Für die letzten vier Wochen vor Weihnachten sowie für einzelne Sonn- und Festtage, an welchen örtliche Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen, kann die Polizeibehörde eine Vermehrung der Stunden, während welcher die

---

[1]) Herstellung von Waren, gewerbliche Arbeiten wie Maßnehmen, Aenderungen, Garnieren u. dgl. ist Sonntags auch im Handelsgewerbe nicht erlaubt. Es handelt sich da meist um gemischte Betriebe, bei denen dann die kaufmännische von der gewerblichen Tätigkeit streng zu trennen ist und die Angestellten je nach ihrer Beschäftigung den oben unter A oder den hier unter B bezeichneten Vorschriften unterliegen.

Beschäftigung stattfinden darf, bis auf 10 Stunden zulassen. Die Stunden, während welcher die Beschäftigung stattfinden darf, werden unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeit, und zwar, sofern die Beschäftigungszeit durch statutarische Bestimmungen eingeschränkt worden ist, durch letztere, im übrigen von der Polizeibehörde festgestellt. Die Feststellung kann für verschiedene Zweige des Handelsgewerbes verschieden erfolgen.[1]) (Dies gilt natürlich auch für Handlungsreisende, die nicht selbst Chefs sind.)

Als zulässig hat auch zu gelten (nach Analogie zu § 105 c), dem Angestellten jeden zweiten Sonntag ganz frei zu geben, und ihn dafür an einem Sonntag länger als 3 Stunden und über die Kirchzeit hinaus zu beschäftigen (gemäß den ortsstatutarischen Vorschriften).

Soweit hiernach Angestellte an Sonn- und Festtagen nicht beschäftigt werden dürfen, darf auch in offenen Verkaufsstellen von niemandem, also auch nicht von dem Prinzipal, der Gewerbebetrieb ausgeübt werden. Die Geschäfte müssen also zu der für Angestelltenarbeit verbotenen Zeit (die ja örtlich verschieden geregelt ist) geschlossen sein, so daß auch der Inhaber des Geschäfts und seine Familienmitglieder nicht darin verkaufen dürfen.

Zu den offenen Verkaufsstellen gehören u. a. nicht (ebensowenig wie zu dem Handelsgewerbe) die Speisewirtschaften, die Friseurläden, doch dürfen auch diese nichts über die Straße verkaufen. Ebenso müssen Automaten geschlossen sein, soweit sie nicht zu den erlaubten Geschäftszweigen gehören (Gast- und Schankwirtschaft, Verkehrsgewerbe u. dgl.). Das Bedienen von Kunden über die Zeit hinaus, auch wenn die Kunden schon vor der Schlußstunde im Laden waren, ist unzulässig.

Für Gewerbe, „deren vollständige oder teilweise Ausübung zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich ist“ (z. B. Friseurgeschäfte, Badeanstalten, Photographen, Reparaturwerkstätten für Automobile und Fahrräder usw.), kann für eine Gemeinde auf Antrag von mindestens zwei Dritteln der beteiligten Gewerbetreibenden durch die höhere Verwaltungsbehörde auch die Arbeit der Gewerbeinhaber an Sonntagen eingeschränkt werden.

[1]) Diese Bestimmung kann durch die Gemeinde für alle oder einzelne Zweige des Handelsgewerbes auf kürzere Zeit eingeschränkt oder ganz untersagt werden.

II. Die Sonntagsarbeit ist erlaubt:

1. Durch Gesetz (§ 105 i GewO.) für bestimmte Gewerbszweige; allgemein im Gast- und Schankwirtschaftsgewerbe[1]), für Musikaufführungen, Schaustellungen, theatralische Vorstellungen und sonstige Lustbarkeiten sowie im Verkehrsgewerbe und in den Apotheken. Die Gewerbetreibenden können jedoch die Arbeiter in diesen Gewerben an Sonn- und Festtagen nur zu solchen Arbeiten verpflichten, welche nach der Natur des Gewerbebetriebes einen Aufschub oder eine Unterbrechung nicht gestatten.

Ferner ist Sonntagsarbeit natürlich erlaubt: in der Landwirtschaft, bei den schönen Künsten und in der Heilkunde.

Erlaubt ist ferner die Sonntagsarbeit (weil die betreffenden Betriebe nicht unter die oben bei I genannten gewerblichen Betriebe, Werkstätten u. dgl. zu rechnen sind) in Kranken- und Irrenanstalten (in Sachsen für Badeanstalten, in Preußen ausdrücklich für Bäder zu Heilzwecken gestattet, während der Bundesrat die Badeanstalten allgemein zu den Werkstätten rechnet), die persönlichen Dienstleistungen der Dienstmänner und Lohndiener usw.

Für Badeanstalten und für Anstalten zur Lichterzeugung und Wasserversorgung, die an sich zu den Betrieben und Werkstätten gehören würden, muß durch die Verwaltungsbehörde das Erforderliche bestimmt werden.

2. Ferner durch Gesetz (§ 105 c GewO.) für bestimmte notwendige Arbeiten:

a) für Arbeiten, die in Notfällen oder im öffentlichen Interesse unverzüglich vorgenommen werden müssen;

b) für Inventurarbeiten (Sonntags, nicht Feiertags);

c) für Bewachung, Reinigung und Instandhaltung, durch welche der regelmäßige Fortgang oder die Wiederaufnahme des vollen Betriebes bedingt ist und sofern die Ausführung dieser Arbeiten ohne unverhältnismäßige Aufwendungen nicht an Werktagen vorgenommen werden kann. Dasselbe gilt für Beaufsichtigung der erlaubten Sonntagsarbeit;

d) für Arbeiten zur Verhütung des Verderbens von Material (auch bei schon angefangenen Erzeugnissen für Vollendung).

Die Gewerbetreibenden haben ein Verzeichnis der am Sonntag beschäftigten Arbeiter zu führen mit Angabe der Dauer und

[1]) Zum Verkauf über die Straße nur zu den für das Handelsgewerbe freigegebenen Stunden.

Art der Beschäftigung und haben den Nachweis, daß diese Arbeiten tatsächlich unumgänglich notwendig waren, gegebenenfalls vor dem Strafrichter zu führen.

Wenn die Arbeiten zur Bewachung, Reinigung, Instandhaltung und zur Verhütung von Materialverderbnis länger als 3 Stunden dauern oder die Arbeiter am Besuche des Gottesdienstes verhindern, so müssen ihnen entweder an jedem dritten Sonntage 36 Stunden Freizeit oder an jedem zweiten Sonntage 12 Stunden von 6 Uhr morgens bis 6 Uhr abends Freizeit gewährt werden.

[Ausnahmen unter Umständen — § 105 c Abs. 4 — durch die untere Verwaltungsbehörde.]

3. Durch Beschluß des Bundesrats, der die Befugnis hat für bestimmte Gewerbe — Kampagneindustrieen, Saisonindustrieen u. dgl. — die Sonntagsarbeit zu gestatten, sind für eine Reihe von Gewerbebetrieben (nicht für das Handelsgewerbe) besondere Bestimmungen erlassen worden. Die Bekanntmachung des Reichskanzlers v. 5. Febr. 1895, verschiedentlich abgeändert — auch jetzt wieder wird Verminderung der Ausnahmen erstrebt, worauf hiermit verwiesen sei —, bezieht sich auf etwa 80 Gewerbebetriebe, für die für bestimmte Verrichtungen einige Sonntagsarbeit gestattet ist und von denen die wichtigsten hier genannt seien: Bergwerke und Gruben, Erzröstwerke und Röstöfenbetriebe, Verkokungs- und Steinkohlendestillationsanstalten, Salinen, Metallhütten, Eisenhochofenwerke, Stahlwerke u. dgl., Glashütten, Kalk- und Gipsbrennereien, Herstellung von Zement, von Porzellanknöpfen, Emaillierwerke, Entzinnung von Weißblech, Herstellung elektrischer Maschinen, von Schwefelsäure, Salzsäure, Glaubersalz, Soda, Pottasche, Aetzalkali, Kali, Chlorkalk, Chloraten, Wasserglas, Chromaten, Alaun, Kohlensäure, Sauerstoff und Wasserstoff, künstlichem Dünger und einer Reihe anderer Chemikalien, Säuren und Farben, sowie Pulverfabriken, Saccharin-, Glyzerinfabriken, Petroleumraffinerieen, Zellstoffabriken, Papierfabriken, Rohzuckerfabriken, Zuckerraffinerieen, Melasseentzuckerungsanstalten, Spiritusraffinerieen, Brauereien, Molkereien, Fischräuchereien, Herstellung von Schokoladen, Zuckerwaren, Honigkuchen, Spielwaren, handwerksmäßige Schneiderei und Schuhmacherei, Putzmacherei, Kürschnerei, Strohhutfabrikation, chemische Wäscherei und Färberei. (Mit den zugelassenen Arbeiten angeführt finden sich diese Betriebe vollständig in dem Komm. zur GewO. von Flesch-Hiller-Luppe S. 553 fg.)

Die Novelle der GewO., die diese Erlaubnisse der Sonntagsarbeit künftig einschränken soll, ist indessen noch nicht durchberaten worden.

4. Durch die höhere Verwaltungsbehörde[1]) kann Sonntagsarbeit zugelassen werden für Gewerbe, deren vollständige oder wenigstens teilweise Ausübung an Sonn- und Festtagen erforderlich ist zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung, sowie für Betriebe mit ausschließlich oder vorwiegend durch Wind oder unregelmäßige Wasserkraft bewegten Triebwerken. Sofern aber eine Beschäftigung von mehr als 3 Stunden oder Beeinträchtigung des Gottesdienstes stattfindet, sind (wie oben bei Nr. 2) an jedem dritten Sonntag 36 Stunden oder an jedem zweiten Sonntag 12 Stunden (von 6 Uhr morgens bis 6 Uhr abends) Freizeit zu gewähren. Ueber besondere Verteilung der Ruhezeiten bei ununterbrochenen Betrieben mit eigenartig geregeltem Schichtwechsel muß auch die „Erläuterung zu der Bekanntmachung des Reichskanzlers v. 5. Febr. 1875" verglichen werden, die hier nicht in ihren Einzelheiten mitgeteilt werden kann, sich aber in dem Komm. zur GewO. von Flesch-Hiller-Luppe S. 571 abgedruckt findet. Grundsätzliche Bestimmungen, wieweit die höhere Verwaltungsbehörde bei ihrer Erteilung der Erlaubnis gehen soll, sind vom Bundesrat in einer Bekanntmachung v. 3. April 1901 getroffen worden (abgedruckt in Flesch-Hiller-Luppe, Kommentar zur GewO. S. 575 fg.). In der Regel soll dabei nur soviel Sonntagsarbeit gestattet werden, als nach den örtlichen Verhältnissen geboten erscheint, und insbesondere soll ein Bedürfnis zur Sonntagsarbeit nicht anzuerkennen sein, wenn und soweit sie bisher nicht üblich war.

5. Durch die Gewerbeinspektoren[2]) kann schließlich noch vorüber-

---

[1]) Das ist in Preußen der Regierungspräsident, in Berlin der Polizeipräsident, in Bayern die Kreisregierungen, in Sachsen die Kreishauptmannschaften, in Württemberg die Oberämter, in Baden der Bezirksrat, in Hessen die Kreisämter usw.

[2]) Bis vor kurzem durch die untere Verwaltungsbehörde (Landrat, Magistrat, Polizei, Bergrevierbeamte, Bayern Distriktspolizei, Sachsen Amtshauptmannschaften oder Stadträte, Württemberg Ortsvorsteher, Baden Bezirksämter usw.).

gehend Sonntagsarbeit gestattet werden, wenn zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens ein nicht vorherzusehendes Bedürfnis der Beschäftigung von Arbeitern an Sonn- und Feiertagen eintritt. Diese Verfügung der unteren Verwaltungsbehörde ist schriftlich zu erlassen, muß von dem Unternehmer auf Erfordern dem für die Revision zuständigen Beamten an der Betriebsstelle zur Einsicht vorgelegt werden und eine Abschrift innerhalb der Betriebsstätte an einer den Arbeitern leicht zugänglichen Stelle ausgehängt werden. Die unteren Verwaltungsbehörden haben über die von ihnen gestatteten Ausnahmen ein Verzeichnis zu führen, in welchem die Betriebsstätte, die gestatteten Arbeiten, die Zahl der in dem Betriebe beschäftigten und der an den betreffenden Sonn- und Festtagen tätig gewesenen Arbeiter, die Dauer ihrer Beschäftigung sowie der Grund der Erlaubnis einzutragen sind.

6. Bestimmungen des Landesrechts, die die Sonntagsarbeit noch mehr einschränken, bleiben gültig. Andererseits können die Landeszentralbehörden Sonntagsarbeit an einzelnen konfessionellen Festtagen, die nicht auf einen Sonntag fallen, gestatten.

7. Für die Sonntagsarbeit a) der Frauen gelten dieselben Bestimmungen wie für männliche Arbeiter; nur über den früheren Arbeitsschluß am Vorabend vor Sonn- und Festtagen und das Verbot von Mitgabe nach Hause ist das Nähere beim Stichw. „Frauenarbeit“ mitgeteilt.

b) Jugendliche Arbeiter und jugendliche Arbeiterinnen dürfen in Betrieben mit mindestens 10 Arbeitern[1]) und einigen anderen (im § 154 der GewO. ausdrücklich genannten), auch mit weniger als 10 Arbeitern[2]), an Sonn- und Festtagen sowie während der von dem Seelsorger für den Katechumenen- und Konfirmanden-, Beicht- und Kommunionunterricht bestimmten Stunden auch an Wochentagen nicht beschäftigt werden. Dispense können nur auf Grund von Naturereignissen oder Unglücksfällen durch die höhere Verwaltungsbehörde erteilt werden. Jugendliche dürfen aber auch Sonntags ohne weiteres beschäftigt werden in Apotheken, im Handelsgewerbe, in Heilanstalten, bei Musikaufführungen, Schaustellungen, theatralischen Vorstellungen und sonstigen Lustbarkeiten, in Gärtnereien, im Gast- und Schankwirtsgewerbe und im Verkehrsgewerbe, in Bäckereien und mit Bäckereien verbundenen Konditoreien, wenn sie hier mit der Herstellung von Backware beschäftigt sind.

c) Ganz besonders eingeschränkt ist die Beschäftigung von Kindern. Sie dürfen (bei Strafe bis zu 600 Mk.) an Sonn- und Festtagen überhaupt nicht, auch nicht bei öffentlichen theatralischen Vorstellungen und anderen Schaustellungen beschäftigt werden (waltet ein höheres Interesse der Kunst vor, so kann die Beschäftigung zugelassen werden, s. beim Stichw. „Kinderarbeit“). Für das Austragen von Waren und Botengänge erleiden die gewöhnlichen Vorschriften (s. beim Stichw. „Kinderarbeit“) nur noch die Einschränkung, daß die Beschäftigung die Dauer von 2 Stunden nicht überschreiten, nicht während oder länger als ½ Stunde vor Beginn des Gottesdienstes und nicht nach 1 Uhr mittags stattfinden darf.

Auch eigene Kinder dürfen in Werkstätten, im Handels- und Verkehrsgewerbe nicht Sonn- und Festtags beschäftigt werden; Waren austragen und Botengänge besorgen dürfen sie für die Eltern auch Sonntags.

E.

[1]) Als Maßstab gilt die beschäftigungsreichste Zeit des Jahres. Sind also zu dieser Zeit mehr als 10 Arbeiter beschäftigt, so fällt der Betrieb unter obige Bestimmung.

[2]) Es gehören hierher die Motorbetriebe, Hüttenwerke, Zimmerplätze usw. (s. beim Stichw. „Jugendl. Arbeiter“).

Stellenvermittlung

s. Arbeitsnachweis.

Stellvertretung

s. Geschäftsbesorgung.

Stellvertretung für Beurlaubte

s. Urlaub.

Strafen und Strafgelder.

Der Arbeitsvertrag ist nach seiner heutigen Auffassung ein freies, frei lösbares, auf Gleichberechtigung beruhendes Verhältnis, in dem für den Gesichtspunkt der Strafe eigentlich kein Raum ist. Trotzdem bestehen im Arbeitsrecht noch Strafen, aber unter diesem Begriff werden ganz verschiedenartige Dinge zusammengefaßt. Einzelne Strafen (Verweis und körperliche Züchtigung) sind als Ueberreste aus dem alten familienrechtlichen Herrschaftsverhältnis vereinzelt dem AG. verblieben, im übrigen ist die kriminelle Bestrafung völlig auf den Staat übergegangen und insbesondere auf die Verletzungen der Arbeiterschutzvorschriften durch die AG.

ausgedehnt. Geldstrafen, welche der AG. festsetzt, sind nur zulässig als Ordnungsstrafen, d. h. als Mittel zur Aufrechterhaltung der Ordnung im Betrieb oder als Konventionalstrafen, d. h. als Strafen, die genau fixiert an Stelle der im Einzelfall meist nicht genau nachweisbaren Schadenersatzforderung treten.

I. Züchtigung, Verweis, Haft. Die körperliche Züchtigung ist als Strafe für erwachsene Arbeiter völlig beseitigt, auch für das Gesinde (vgl. Art. 95 Abs. 3 des Einf. Ges. zum BGB.), jede Tätlichkeit des AG. gegen den AN. stellt eine strafbare Körperverletzung und großenteils auch einen Austrittsgrund dar (s. d. Stichw. „Austritt“); nur im gewerblichen (nicht im kaufmännischen) Lehrverhältnis glaubt man Prügel immer noch als Erziehungsmittel nicht entbehren zu können, hier sind nur übermäßige oder unanständige Züchtigungen sowie gesundheitsgefährdende Behandlung verboten. Der Verweis besteht als Strafe nur noch im Beamtenverhältnis und nach manchen Gesindeordnungen beim Gesinde, in den übrigen Arbeitsverhältnissen hat er außer als Ordnungsstrafe (s. unten) die zivilrechtliche Bedeutung, daß er als Tadel oder Verwarnung bei Entlassungsgründen, die wiederholtes oder beharrliches Zuwiderhandeln verlangen, die Voraussetzung ist, und daß er eine Erklärung des AG. über Mängel der Arbeitsleistung enthält. Der Verweis (Tadel) darf nicht in Beleidigungen oder Ehrverletzungen ausarten, im Lehrverhältnis bringt der Ausbildungszweck häufigere Gelegenheit zum Tadel, aber auch hier sind ebenso wie beim Gesinde grobe Beleidigungen untersagt.

Haftstrafe besteht immer noch in einigen Beamtenverhältnissen, ebenso Strafarbeit (z. B. Strafwachen bei Feuerwehren), im übrigen sind Haft und Arbeit zur Strafe durchaus unzulässig, vielmehr nur Nachholung versäumter Zeit und Beseitigung von Mängeln ohne Entgelt, vgl. das Stichw. „Mängel der Arbeitsleistung“.

II. Kriminelle Strafen. Das kriminelle Strafrecht ist völlig auf den Staat übergegangen; soweit strafrechtlicher Schutz des Arbeitsvertrags notwendig ist, ist nur der Staat zum Eingreifen berechtigt. Früher gab es nur Bestrafung des AN. wegen Kontraktbruch, Widerspenstigkeit usw., diese ist aber in der Hauptsache fortgefallen und nur noch bei Landarbeitern und Gesinde geblieben, s. d. Stichw. „Landarbeiter“. Im übrigen genießen die privatrechtlichen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag auf Arbeitsleistung und Beschäftigung keinen strafrechtlichen Schutz, ebenso wie umgekehrt die Koalitionen der AG. und AN., welche Einstellung der Arbeit bezwecken, keinem strafrechtlichen Verbot mehr unterliegen, s. d. Stichw. „Koalitionsrecht“.

Dagegen ist der Arbeitsvertrag in allen anderen Beziehungen immer mehr Gegenstand des öffentlichen Rechts geworden (Arbeiterschutzbestimmungen, Truckverbot, Regelung des Lehrlingswesens, Ladenschluß usw.) und genießt insoweit erheblichen strafrechtlichen Schutz. Die Strafbestimmungen der GewO., des KVG., IVG., UVG., des Kinderschutzges. usw. richten sich in erster Linie gegen AG., welche gegen die Schutzvorschriften verstoßen, nur in einzelnen Fällen auch gegen AN. Der größte Teil der Delikte sind Uebertretungen, nur einzelne Vergehen; die Strafen sind Geldstrafe oder Haft, in schwereren Fällen Gefängnisstrafe; die meisten Delikte verjähren in 3 Monaten, doch sind die Unterlassungsdelikte sog. Dauerdelikte, bei denen die Verjährung nicht eintritt, solange der gesetzwidrige Zustand dauert.

Vorsätzliche Uebertretung ist nicht nötig, regelmäßig genügt Fahrlässigkeit; Rechtsirrtum und Unkenntnis der Bestimmungen schützen nicht vor Strafe. Insbesondere hat bei allen Bestimmungen über Beschäftigungsverbote und Maximalarbeitszeit der AG. sich um Einhaltung der Bestimmungen zu kümmern und zu verbieten und zu verhindern, daß eine strafbare Beschäftigung stattfindet; auch wer die Beschäftigung nur duldet, zuläßt oder freistellt, macht sich strafbar. Strafbar ist der AG. bzw. in größeren Betrieben derjenige Angestellte des AG., welcher zur Leitung des Betriebs oder Betriebsteils oder zur Beaufsichtigung bestellt ist; neben diesem haftet aber auch der AG. selber, wenn die Uebertretung mit seinem Vorwissen geschehen ist oder er es bei der Beaufsichtigung des Betriebs und des Personals und bei der Auswahl des letzteren an der nötigen Sorgfalt hat fehlen lassen, s. d. Stichw. „Haftpflicht“.

III. Ordnungsstrafen. Zur Aufrechterhaltung der Ordnung im Betriebe können Strafen gegen AN. im Arbeitsvertrag oder in der Arbeitsordnung festgesetzt sein; ohne solche Vereinbarung sind sie nicht zulässig. In Betrieben mit mindestens 20 Arbeitern müssen sie in der Arbeitsordnung geregelt sein; sie können zwar auch in etwas anderem als Geldstrafen bestehen (z. B. Verweis, Verbot des Betretens der Kantine, Urlaubsentziehung), aber sie dürfen weder das Ehrgefühl noch die

guten Sitten verletzen; unverhältnismäßig hohe Strafen können herabgesetzt werden. Abzug der Strafen vom Lohn ist nicht zulässig, soweit die Aufrechnung verboten ist; wohl aber ist Abzug der Strafen von der gestellten Kaution (s. d. Stichw.) zulässig; ferner strafweise Verwirkung von Lohnbeträgen sowie strafweise Nichtbezahlung versäumter Zeit (s. d. Stichw. „Lohnzahlung").

Vgl. im übrigen bezüglich der Einzelheiten das Stichw. „Arbeitsordnung".

Durch die Ordnungsstrafe wird eine ev. verwirkte Kriminalstrafe auf Grund des Strafgesetzbuchs oder der Unfallverhütungsvorschriften nicht beseitigt. Ebenso kann der AG. neben der Ordnungsstrafe ev. Schadenersatz verlangen. Wohl aber ist durch die Bestrafung die sofortige Entlassung, wenn diese zulässig ist, ausgeschlossen, der AG. muß zwischen beiden wählen; die Bestrafung hindert aber nicht, die Ordnungswidrigkeit später zum Beweis der Wiederholung oder Beharrlichkeit heranzuziehen.

IV. Konventionalstrafen. Konventionalstrafen sind Strafen, die an Stelle einer Schadenersatzforderung treten, sie entbinden von der Notwendigkeit, einen Schaden nachzuweisen, und können auch dann verlangt werden, wenn im Einzelfall eine Schädigung nicht eingetreten ist. Hierher gehören die Kontraktbruchsentschädigungen gemäß § 124 b GewO. (s. d. Stichw. „Kontraktbruch") und im Lehrlingswesen (s.d. Stichw.), die Lohnverwirkungen (s. d. Stichw. „Lohnzahlung"), die Strafen bei Konkurrenzklauseln (s. d. Stichw.), der Verfall des Akkordüberschusses bei Nichtbeendigung der Akkordarbeit usw. Durch die Forderung der Konventionalstrafe wird die Schadenersatzforderung ausgeschlossen, ebenso wie der Anspruch auf Erfüllung des Vertrags; ein Nachweis des Schadens ist nicht erforderlich, der Nachweis, daß kein Schaden entstanden ist, regelmäßig ausgeschlossen. Uebermäßig hohe Konventionalstrafen können vom Richter herabgesetzt werden, vgl. im übrigen die genannten Stichworte über die weiteren Schranken. L.

Streikrecht.

Streik ist die gleichzeitige Arbeitseinstellung mehrerer AN. auf Grund vorheriger Verabredung, zum Zweck der Erreichung günstigerer (Angriffsstreik) oder zur Abwehr schlechterer Lohn- oder Arbeitsbedingungen (Abwehrstreik). Für den Begriff des Streiks genügt nicht sog. passive Resistenz und nicht die Verweigerung bestimmter Arbeiten (z. B. von Streikarbeit, Ueberstunden), sondern es muß völlige Einstellung der Arbeit als Kampfmittel im wirtschaftlichen Kampf, als Druckmittel gegen den oder die AG. vorliegen; die Einstellung der Arbeit soll bis zur Erreichuug des Zieles bzw. bis zur Einigung mit dem AG. dauern. Das Ziel kann bessere Lohnbedingungen, kürzere Arbeitszeit, Arbeitsnachweis, Tarifvertrag, Arbeiterausschuß, Wiedereinstellung Entlassener, Beseitigung mißliebiger Vorgesetzter und anderes sein. Der Streik kann einen oder mehrere Betriebe oder nur Teile eines Betriebes umfassen, eine oder mehrere Branchen, ganze Bezirke, ja sämtliche organisierten Arbeiter (partieller, lokaler Streik, Sympathiestreik, Generalstreik); der Generalstreik wird neuerdings auch als politisches (nicht als wirtschaftliches) Kampfmittel zur Erlangung größerer politischer Rechte benutzt. Der Streik bildet das Gegenstück zur Aussperrung der AN. durch die AG., darüber s. d. Stichw. „Aussperrung".

I. Zulässigkeit des Streiks. Die Einstellung der Arbeit durch den einzelnen Arbeiter ist nicht strafbar, auch wenn sie zivilrechtlich einen Kontraktbruch darstellt, nur bei Gesinde und Landarbeitern (s. d. Stichw.) ist im größten Teil Deutschlands die Arbeitseinstellung unter Kontraktbruch mit Strafe bedroht. Ebenso sind alle V e r a b r e d u n g e n über Einstellung der Arbeit seitens aller der GewO. unterstellten Arbeiter (mit Ausnahme der Lehrlinge, aber einschl. der Bergarbeiter, der Heimarbeiter und der Handlungsgehilfen) durch § 152 GewO. ausdrücklich von allen Verboten und Strafen befreit; dagegen können für die übrigen Angestellten Streikverbote und Bestrafungen eingeführt werden, wie es bezüglich der Seeleute (Meuterei) und großenteils auch bezüglich der Landarbeiter (s. d. Stichw.) und des Gesindes geschehen ist, bezüglich der Eisenbahnangestellten (die allerdings großenteils Beamte sind und als solche nur unter Verletzung ihrer Dienstpflichten streiken könnten) dagegen bisher nicht.

Die GewO. hat mit der allgemeinen Streik- und Aussperrungsfreiheit allerdings gleichzeitig auch die Verabredungen der Beteiligten von jedem Schutz befreit; Rücktritt von der Streikverabredung ist jederzeit frei zulässig, Klage oder Einrede aus der Abrede findet nicht statt, so daß „Streikbrecher" und „Arbeitswillige" völlige Aktionsfreiheit haben (hierüber vgl. d. Stichw. „Koalitionsfreiheit".) Aber die Entwicklung hat gezeigt, daß diese seit 1869 nicht veränderten Grundsätze des Nichteingreifens des Staates und der Allge-

meinheit, der völligen Freiheit der Verabredungen und des Rücktritts zu unhaltbaren Resultaten und Zuständen führen und baldiger Aenderung dringend bedürfen. Auf der einen Seite können länger dauernde Arbeitskämpfe schwere Erschütterungen des Wirtschaftslebens der Nation herbeiführen, große Werte vernichten, die Notwendigkeit erheblichen Eingreifens der Armenpflege bedingen, ferner können durch Stillstehen der Verkehrsbetriebe, der Beleuchtungs-, Wasser-, Kanalisationswerke öffentliche Kalamität und schwerstes Unglück entstehen. Auf der anderen Seite ist durch die immer stärkere Organisation sowohl der AG. wie der AN. der individuelle Arbeitsvertrag immer mehr verschwunden, der Einzelne ist in der Verwertung seiner Arbeitskraft wie in der Regelung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr „Herr im Hause“, sondern die Organisationen regeln den Inhalt der Arbeitsverträge, so daß die Absonderung des Einzelnen, sein Rücktritt von der Verabredung vielfach als gegen die guten Sitten verstoßend erscheint, weil er die Früchte des Kampfes seiner Kollegen ernten will, denen er in den Rücken gefallen ist. Aus diesen Gründen erscheint eine Reform des unbegrenzten Aussperrungs- und Streikrechts und des freien Rücktrittsrechts notwendig. Die Organisationen selbst helfen sich schon großenteils durch Abschluß langfristiger Tarifverträge (s. dieses Stichw.), während deren Dauer Streiks und Aussperrungen verboten sind und bei deren Erneuerung große Arbeitskämpfe immer seltener werden, je größer ihr Geltungsbereich ist. Ebenso wird die Begeisterung der AG. für die „Streikbrecher“ und Arbeitswilligen immer geringer, die Aussperrungen erstrecken sich jetzt meist auch auf die nichtorganisierten Arbeiter, und auch die Rechtsprechung hat sich allmählich wenigstens dahin entwickelt, daß die Organisationen die Einhaltung der Tarifverträge von ihren Mitgliedern auch unter Drohungen verlangen können und dem einzelnen Mitglied der freie Rücktritt von seiner Verpflichtung zur Einhaltung nicht freisteht. So wird allmählich die immer stärkere Ersetzung des individuellen durch den kollektiven Arbeitsvertrag mehr und mehr zu völlig anderer Auffassung des Streik- und Aussperrungsrechtes führen. Die vom Staat eingesetzten Einigungsämter (s. d. Stichw.), die jetzt angerufen werden „können“, werden künftig wenigstens vor Beginn des Streiks oder der Aussperrung angerufen werden müssen und schließlich obligatorischen Schiedsgerichten Platz machen. Die Freiheit des Einzelnen, zu streiken oder auszusperren, würde freilich bestehen bleiben, aber die Organisationen müßten sich verständigen und ihnen gegenüber wird die Freiheit des einzelnen AG. oder AN. immer mehr verschwinden.

Solange der Streik unbeschränkt zulässig ist, sind auch alle Mittel zu seiner Durchführung strafrechtlich wie zivilrechtlich zulässig, soweit nicht die §§ 152, 153 GewO. oder allgemeine strafrechtliche oder zivilrechtliche Bestimmungen das Gegenteil bestimmen. § 153 GewO. erklärt den Versuch, Arbeitskollegen zum Mitstreiken zu veranlassen oder vom Streikbruch abzuhalten, mit Strafe, wenn dies durch körperlichen Zwang, Drohung, Ehrverletzung oder Verrufserklärung geschieht. Dagegen sind Drohungen, Verrufserklärungen usw. gegen AG. wie gegen Dritte (z. B. Wirte beim Brauerstreik) nur strafbar, soweit sie gegen allgemeine Strafgesetze verstoßen; diese nach der Entstehungsgeschichte nicht zweifelhafte Auffassung teilt jetzt auch das Reichsgericht. Es ist auch nicht zulässig, andere Kampfmittel, die nicht unter § 153 GewO. oder allgemeine Strafgesetze fallen, etwa durch Polizeiverordnung zu verbieten, wie es Lübeck bezüglich des Streikpostenstehens vergeblich versucht hat und in Sachsen bezüglich des Boykotts der AN. gegen AG. geschieht.

Auch zivilrechtliche Folgen haben nur diejenigen Streikmittel, welche strafrechtlich unzulässig und damit widerrechtlich sind. Streikpostenstehen, Boykott, Sperre, Fernhaltung des Zuzugs usw., geben dem betroffenen AG. keinen Schadenersatzanspruch gegen die AN. oder ihre Organisationen ebenso wenig wie umgekehrt Sperrung des Arbeitsnachweises, schwarze Listen (s. d. Stichw.) usw.; auch die Rechtsprechung erkennt dies allmählich an (s. Entsch. d. Reichsger. v. 12. Juli 1906, Bd. 64 S. 63 u. a.). Die finanzielle Unterstützung der Streikenden durch die Streik- und Reiseunterstützungen der Organisationen sowie die Rückreisegelder für Arbeitswillige fallen unter die Bestimmung des § 152 GewO., daß Klage auf ihre Auszahlung wie auf Rückzahlung im Fall des Streikbruchs nicht stattfinden.

II. Rechtsfolgen des Streiks zwischen AG. und AN. Erfolgt der Streik unter Einhaltung der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist, so steht er einem ordnungsmäßigen Austritt (s. d. Stichw.) gleich, ohne weitere Rechtsfolgen hervorzurufen. Erfolgt er vorzeitig, so stellt er einen Kontraktbruch (s. d. Stichw.) dar, der AG. ist zur Entlassung der

Streikenden berechtigt; im Falle der Entlassung (s. d. Stichw.) ist der AG. zum Schadenersatz berechtigt, über die Gesamthaft mehrerer Streikenden und die Haftung der Arbeiterverbände s. d. Stichw. „Schadenersatz und Schadenhaftung“. Entläßt der AG. die Streikenden nicht (dies müßte gemäß § 123 Abs. 3 GewO. innerhalb einer Woche geschehen), so ist er zu ihrer Weiterbeschäftigung verpflichtet, dagegen verlieren die Streikenden für die Dauer des Streiks ihre Ansprüche auf Lohn, Provision, Kost usw. Zur Wiedereinstellung der Streikenden, welche nicht inzwischen abgereist oder anderweit in Arbeit getreten sind, ist der AG. verpflichtet, wenn er sie nicht rechtzeitig entlassen hat oder wenn in dem Einigungsvertrage oder in ausdrücklicher Erklärung zugesagt ist, daß keine Maßregelungen stattfinden sollen (s. d. Stichw. „Kündigung“); dabei sind die bisherigen Lohn- und Arbeitsbedingungen weiter zu gewähren, soweit sie nicht durch die Einigung noch verbessert sind.

III. Rechtsfolgen des Streiks für Dritte. Streik anderer AN. desselben oder anderer Betriebe berechtigt weder den AG. noch andere AN. zur vorzeitigen Lösung des Arbeitsvertrages, und zwar auch dann nicht, wenn jeder wichtige Grund zur Lösung berechtigt, da der individuelle Arbeitsvertrag davon nicht berührt wird und auch keine Unmöglichkeit der Leistung vorliegt; denn durch Einigung mit den streikenden AN. kann ja der AG. die Fortsetzung der Arbeit ermöglichen. Aus letzterem Grunde ist Streik auch keine höhere (unabwendbare Gewalt), die den AG. seinem Kunden gegenüber in die Lage versetzte, wegen Unmöglichkeit der Leistung Hinausschieben der Lieferfristen zu verlangen; deshalb bedingen sich auch die AG., wo sie es durchsetzen können, eine besondere Streikklausel aus. Freilich wird auf die Dauer dieser Standpunkt immer weniger haltbar werden, je stärker die Macht der Organisationen gegenüber dem einzelnen AG. oder AN. wird, je mehr sie ihm gegenüber als „höhere Gewalt“ erscheinen.

Die Unmöglichkeit, wegen Streik oder Aussperrung in einer anderen Branche Rohstoffe, Werkzeuge usw. zu erhalten, sowie die Materialsperre können dagegen im einzelnen Falle sehr wohl eine unverschuldete objektive Unmöglichkeit der Leistung darstellen. Ebenso ist umgekehrt die Notwendigkeit für den AN., Streikarbeit zu verrichten, jedenfalls nur insoweit gegeben, als die Streikarbeit zu den vereinbarten d. h. im Betriebe üblichen und der Stellung und dem Beruf des Arbeiters entsprechenden Arbeiten gehört (s. d. Stichw. „Arbeitsverweigerung“).

IV. Beendigung des Streiks. Ueber die Beilegung von Streiks durch Einigungsämter s. d. Stichw., ferner über Tarifverträge, die immer mehr den Abschluß von Arbeitsstreitigkeiten bilden, dies Stichw., ebenso auch über Unzulässigkeit von Streiks während Bestehens der Tarifverträge. Im übrigen kann die Beendigung ebensowohl im einfachen Fallenlassen der Forderungen seitens der AN. und Wiederaufnahme der Arbeit wie in der Erfüllung der Forderungen seitens des AG. (z. B. Wiedereinstellung eines Entlassenen) bestehen. Der AG. ist verpflichtet, seine Zusagen zu halten, auch ohne daß ein förmlicher Vertrag geschlossen ist. L.

Stücklohn

s. Akkordlohn.

Tarifvertrag.

I. Das Auftreten der Tarifverträge. Das einzelne Arbeitsverhältnis wird seit der durch die französische Revolution bedingten wirtschaftlichen Neuordnung im allgemeinen durch den freien, individuellen Arbeitsvertrag begründet und inhaltlich bestimmt — AG. und AN. schließen als rechtlich, d. h. dem Wortlaute des Gesetzes nach gleichgestellte, freie Einzelpersönlichkeiten den Arbeitsvertrag miteinander ab und vereinbaren seinen Inhalt. Das kollektive Auftreten einer Partei (Koalitionen) war hierbei ursprünglich vom Gesetz verboten, um die Freiheit der Vertragsschliessung nach keiner Richtung ungünstig zu beeinflussen. Die großkapitalistische Entwicklung, etwa von der Mitte des vorigen Jahrhunderts ab, zeigte jedoch deutlich, daß die rechtliche Gleichberechtigung von AG. und AN. beim Abschluß des Arbeitsvertrages vollständig in den Hintergrund trat gegenüber der wirtschaftlichen Uebermacht des einzelnen AG., durch die der AN. ohne weiteres gezwungen wurde, die vom AG. vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen anzunehmen. Die hierdurch hervorgerufenen unzweifelhaften Mißstände führten einerseits zur Beschränkung des freien Arbeitsvertrages durch alle die gesetzlichen Bestimmungen, die im weitesten Sinne unter dem Begriff des Arbeiterschutzes zusammengefaßt werden, andererseits zur Aufhebung der Koalitionsverbote in der — wirtschaftlichen — Erkenntnis, daß nur die koalierte Arbeiterschaft in der Lage ist, günstige Arbeitsbedingungen und damit ein menschenwürdiges Dasein durchzusetzen. Die

Folge hiervon waren — im letzten Drittel des vorigen Jahrhunderts — gehäufte Arbeitskämpfe, die je nach Gunst oder Ungunst der Konjunktur Erfolge oder Mißerfolge brachten. Bei günstigem Erfolge hatten sie häufig Verbesserungen des gesamten Arbeitsvertrages zur Folge, die dann auch ausdrücklich festgelegt zu werden pflegten. Derartige von den AG. mit den AN. oder ihren Vertretern geschlossene Verträge werden vielfach als „Kollektive Arbeitsverträge" bezeichnet — einen festbegrenzten Begriff des „Kollektiven Arbeitsvertrages" gibt es, wie besonders betont werden muß, nicht.

Trotz des immer häufigeren Auftretens derartiger kollektiver Arbeitsverträge war ihre Wirkungsweise und auch ihr Wirkungskreis jedoch nur äußerst beschränkt, insbesondere verbürgten sie keine Beständigkeit des jeweiligen Arbeitsverhältnisses weder in zeitlicher Beziehung noch in Beziehung auf Lohnhöhe — jede Konjunkturschwankung war in der Lage, einen solchen kollektiven Arbeitsvertrag über den Haufen zu werfen.

So wächst zunächst in einzelnen Industrieen und zwar zuerst immer dort, wo die Koalitionen der AN. am weitesten vorgeschritten sind, wo sie die Macht in Händen haben, mit immer neuen Forderungen an die AG. heranzutreten oder die AG. der Reihe nach zur Bewilligung bestimmter Forderungen zu zwingen, in den beteiligten AG.- und AN.-Kreisen ganz von selbst die Erkenntnis, daß es im beiderseitigen Interesse liegt, wenn die einmal festgesetzten Arbeitsbedingungen während einer bestimmten Zeit für alle in den beteiligten Unternehmungen bestehenden Arbeitsverträge maßgebend bleiben dergestalt, daß die beteiligten AG. und AN. an sie gebunden sein sollen. Darauf gerichtete Verträge nennt man Tarifverträge. Sie sind aus dem praktischen Bedürfnis der AG. und AN. einzelner Betriebe oder ganzer Gewerbe, für ihre Arbeitsverträge gleichmäßige Grundbedingungen zu schaffen, herausgewachsen; sie treten zunächst vereinzelt, dann dutzend- und hundertweise in Deutschland auf, und die erste amtliche Sammlung von deutschen Tarifverträgen — Anfang des neuen Jahrhunderts — kennt bereits fast zweitausend. An dieser Tatsache muß man bei der rechtlichen Beurteilung der Tarifverträge festhalten. Die große Masse des arbeitenden Volkes hat sich durch die Not des täglichen Kampfes ums Dasein gezwungen gesehen, in den Kampf um das Privatrecht mit einzugreifen, dasselbe Privatrecht, das die wesentlichste Lebensäußerung eben dieser Klasse der Allgemeinheit gegenüber mit einigen wenigen Paragraphen abtut, während es einzelnen überkommenen Rechtseinrichtungen, die nur einem verschwindend kleinen Teile des Volkes zugute kommen, das Hundertfache an Bestimmungen widmet. So bietet das Tarifvertragsrecht ein unermeßliches Gebiet für die rechtliche Neugestaltung. Wir müssen uns zunächst freilich darauf beschränken, aus dem Recht, wie es die Praxis für ihre Bedürfnisse geschaffen, das herauszuschälen, was im Rahmen des geltenden Rechts bestehen kann, da eine Kodifikation, überhaupt eine gesetzliche Regelung des Tarifvertragsrechts noch nicht stattgefunden hat.

II. Inhalt und rechtliche Stellung des Tarifvertrages. Der Name „Tarifvertrag" kommt daher, daß die ersten Verträge, die wir jetzt als Tarifverträge zu bezeichnen pflegen, fast immer Lohntarife enthielten, da in den ersten Zeiten des Abschlusses von Arbeitstarifverträgen die Lohnfrage den hauptsächlichsten Inhalt derselben bildete. Wenn nun auch die Festsetzung bestimmter Mindestlöhne auch heut noch für die meisten Tarifverträge wesentlich ist, so können jedoch Lohnregelungen in denselben auch vollständig fehlen. Andere Bestimmungen, die in den Tarifverträgen vielfach ihre Regelung gefunden haben, sind beispielsweise: Form des Abschlusses der Arbeitsverträge; Lohnform, insbesondere ob Zeitlohn oder Akkordlohn, Abschluß und Umfang des Akkordvertrages; Arbeitszeit, Kündigungsfristen, Entlassungsgründe; Arbeitsvermittlung, Beschaffenheit der Arbeitsräume, Zurverfügungstellung von Maschinen, Werkzeugen und Hilfskräften; Sicherung des Betriebes; Stellung der Arbeiter zueinander, der Meister, der Kolonnen, der Helfer; Besuch von Fortbildungs- und Handwerkerschulen; Arbeitsordnung; Maifeier; Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen; Lehrlingsangelegenheiten.

Was aber auch im einzelnen den Inhalt des Tarifvertrages bilden mag, das eine ist immer erkennbar: Die generelle Normierung der Arbeitsbedingungen durch die Tarifverträge ist derart, daß Bedingungen festgesetzt werden, unter denen von beiden Seiten Frieden gehalten werden soll, die Arbeitsverhältnisse sollen unter allen Umständen so geregelt werden, daß friedliche und für beide Teile erträgliche Zustände im Gewerbe herrschen. Vor allem sollen die Nachteile einer schrankenlosen Konkurrenz vermieden oder doch wenigstens verringert werden, es soll verhindert werden, daß die AG. einer Branche

Arbeiter finden, die bereit sind, Arbeitsverträge einzugehen zu Bedingungen, die für den AG. günstiger sind als die im Tarifvertrag festgesetzten. Der AG. hat die Gewißheit, daß sein Konkurrent durch den Abschluß für ihn besonders günstiger Arbeitsverträge keinen Vorsprung mehr gewinnen kann, und der Arbeiter weiß, daß er den Lohndrückungsversuchen des AG. nicht mehr machtlos preisgegeben ist. Und ferner hat der AG. die Gewißheit, daß er vor Lohnsteigerungen geschützt ist, so daß er eine feste Grundlage für alle seine Kalkulationen während der Vertragsperiode hat. Deshalb finden sich neben den Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis in allen Tarifverträgen Bestimmungen, die den Tarifvertrag selbst betreffen, z. B. über die Einhaltung des Tarifs durch die Parteien, über ausschließlichen Verbandsverkehr (daß die Mitglieder der beiden Parteien nur unter sich Arbeitsverträge eingehen dürfen), ferner Bestimmungen über Organe zum Zwecke der Durchführung und Erneuerung des Vertrages (Tarifämter, Tarifausschüsse, Schlichtungskommissionen, Schiedsgerichte). Und endlich enthalten alle Tarifverträge die Verpflichtung zur Unterlassung gewisser auf Aenderung des Tarifvertrages gerichteter Machtmittel: Streik, Boykott, Verrufserklärung, Sperren, Aussperrung und ähnlicher Kampfmittel. Und selbst wenn dies nicht mit ausdrücklichen Worten vereinbart wird, so sind sich beide Parteien doch stets darüber klar, daß sie diese Kampfesmittel grundsätzlich vermeiden müssen. Jeder unrechtmäßige Versuch, ein solches Kampfmittel in Anwendung zu bringen, wird deshalb auch von der Gegenseite sofort als Bruch des Tarifvertrages erklärt. Tarifverträge, die im Anschluß oder als Abschluß von Arbeitskämpfen zustande kommen, enthalten meist auch die Bestimmung, daß Maßregelungen von Arbeitern nicht stattfinden dürfen und ähnliches mehr, also Bestimmungen, die nur vorübergehend von Bedeutung sind. Dies zeigt schon, daß derartige Bestimmungen für den Begriff des Tarifvertrages nicht wesentlich sind.

Die rechtliche Stellung des Tarifvertrages läßt sich folgendermaßen präzisieren, wobei sich zunächst allerdings nur negative Kriterien feststellen lassen, ohne daß hier auf die Begründung im einzelnen eingegangen werden kann.

Der Tarifvertrag ist an sich kein Arbeitsvertrag, da sein wesentlicher Inhalt nicht auf Leistung von Arbeit gegen Entgelt gerichtet ist. Wohl aber kann der Tarifvertrag nebenher den Inhalt eines eigentlichen Arbeits- oder Dienstvertrages, d. h. Leistung von Diensten gegen Vergütung, haben. Ebensowenig ist der Tarifvertrag als Vorvertrag zu einem Arbeitsvertrag aufzufassen. Ferner läßt sich der Tarifvertrag auch nicht als Vergleich oder gar als eine Koalition im Sinne von §§ 152, 153 GewO. auffassen, was im Gegensatz zu einer früheren Reichsgerichtsentscheidung besonders zu betonen ist. Der Tarifvertrag ist auch kein Gesellschaftsvertrag im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches, er ist vielmehr ein Vertrag eigener Art, für den es bisher keinerlei einheitliche Rechtsgrundsätze im Privatrecht gibt und für den sich in seiner Allgemeinheit auch keinerlei Rechtsgrundsätze aus der Praxis unserer Gerichte ableiten lassen und, wie hier gleich vorweg genommen werden soll, auch nicht abgeleitet werden können. Wir fassen eben unter dem Begriff „Tarifvertrag“ alle historisch in gleicher oder ähnlicher Weise entstandenen Verträge zusammen, ohne hierbei zu unterscheiden, wer die vertragschließenden Parteien sind oder gewesen sind. Das ist aber von ausschlaggebender Bedeutung, wenn man die rechtliche Wirksamkeit der Tarifverträge als solche und die Rechtswirkung der Tarifvertragsbestimmungen im einzelnen beurteilen will. Es ist deshalb notwendig, die vertragschließenden Parteien genauer zu definieren.

III. Die vertragschließenden Parteien. Um sich darüber klar zu werden, wer beim Abschluß eines Tarifvertrages auf beiden Seiten als Vertragspartei in Betracht kommen kann, erscheint es zweckmäßig, den Geltungsbereich der Tarifverträge mit heranzuziehen, da die Parteien zum Teil wenigstens vom Geltungsbereich der Tarifverträge abhängig sind. Man unterscheidet hierfür zweckmäßig Firmentarife, Lokaltarife (Ortstarife) und Tarife größerer Bezirke. Bei den Firmentarifen steht auf der einen Seite immer ein einzelner AG. Auf der anderen Seite können dagegen stehen entweder die Arbeiter seines Betriebes (sei es als einzelne oder als eine zu diesem Zwecke gebildete Vereinigung oder als eine ständig für solche oder ähnliche Zwecke errichtete Organisation, z. B. Arbeiterausschuß) oder ein Berufsverein, dem auch andere Arbeiter angehören. Bei den Orts-(Lokal-)Tarifen können sich AG. und AN. beide gegenüberstehen entweder als Einzelne oder als eine zu diesem Zweck besonders gebildete Vereinigung oder als dauernder lokaler oder größerer Verband (Arbeitgeberverband, Arbeiterberufsverein). Bei den Tarifverträgen für größere Bezirke treten beide Teile immer als Berufsvereine auf, auch treten sie vielfach zu einer

Tarifgemeinschaft (siehe unten bei VI) zusammen.

Die nach dieser Rubrizierung auftretenden gelegentlichen Vereinigungen werden nur in seltenen Fällen eine rechtliche Organisation als Verein oder Gesellschaft zeigen, während dies bei den dauernden Vereinigungen meistens der Fall ist, und zwar sind die Berufsvereine der Arbeiter meist nichtrechtsfähige Vereine, während die der AG. entweder rechtsfähige oder nichtrechtsfähige Vereine sind und manche sich auch als Gesellschaften im Sinne des BGB. darstellen. Nur wo die als Parteien beim Abschluß von Tarifverträgen auftretenden Vereinigungen auf einer Rechtsform beruhen, kann man auch — von besonderen Fällen abgesehen — eine Rechtswirkung der Tarifverträge im allgemeinen feststellen, wenn auch das Fehlen einer Rechtsform nicht dazu führen darf, den gelegentlichen Organisationen die für die dauernden Organisationen festgestellten Rechtsfolgen grundsätzlich zu versagen.

IV. Die Rechtswirkung der Tarifverträge. Zweifellos besteht bei allen Parteien, die einen Tarifvertrag abschließen, der Wille, sich durch den Tarifvertrag gegenseitig rechtlich zu binden, d. h. ein Rechtsverhältnis zu schaffen, und die Verpflichtung zu tarifmäßigem Verhalten ist auch unstreitig ein nach den Grundsätzen des bürgerlichen Rechts möglicher Leistungsgegenstand. a) Unbegrenzte Tarifverträge. Sind die beiden vertragschließenden Parteien oder auch nur eine derselben Vereinigungen ohne feste Rechtsform, so bezeichnet man derartige Tarifverträge zutreffend als „unbegrenzte" Tarifverträge. Bei diesen fehlt das zur Schaffung von Gesamtrechtsverbindlichkeiten unbedingt erforderliche Rechtssubjekt — zum mindesten auf der einen Seite — und es kann deshalb einem solchen Tarifvertrag keine Gesamtrechtsverbindlichkeit zuerkannt werden. Dies schließt selbstverständlich nicht aus, daß für den Einzelnen, von dem feststeht, daß er den Tarifvertrag mit abgeschlossen hat, bestimmte Normen des Vertrags als rechtsverbindlich anerkannt werden. Umgekehrt darf jedoch hieraus nicht geschlossen werden, daß ein solcher Tarifvertrag etwa als ein zwischen Einzelpersönlichkeiten abgeschlossener Vertrag aufgefaßt werden könnte, da ja nach dem Willen der Parteien gerade die ganze beteiligte Arbeiterschaft durch den Tarifvertrag gebunden sein soll. Ein solcher Tarifvertrag ist deshalb ausschließlich auf soziale Wirksamkeit beschränkt, die Bindung der Parteien ist eine nur soziale. Aber auch diese Bindung ist tatsächlich meist stark genug, um die Vertragsparteien zur unverbrüchlichen Befolgung der Vertragsbestimmungen anzuhalten. Allerdings stehen hier die §§ 152, 153 GewO. bis zu einem gewissen Grade hemmend im Wege. Denn wenn auch solchen Vereinigungen die Rechtsform fehlt, so stellen sie sich doch als Koalitionen im Sinne dieser beiden Paragraphen der Gewerbeordnung dar, da die Pflicht der Mitglieder ihrer Vereinigung gegenüber eine solche ist, die der Aufrechterhaltung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen dient, und diese beiden Paragraphen begünstigen ja geradezu den Tarifvertragsbruch, da durch sie der staatliche Schutz den Koalitionsverabredungen ausdrücklich vorenthalten wird. § 152 GewO. sagt: „Jedem Teilnehmer steht der Rücktritt von solchen Vereinigungen und Verabredungen frei, und es findet aus letzteren weder Klage noch Einrede statt." Daß trotz dieser Hemmungstendenzen auch die unbegrenzten Tarifverträge wirtschaftlich von sehr großer Bedeutung sind, beweist am besten die Notwendigkeit ihres Bestehens.

b) Tarifverträge zwischen Verbänden. Wenn auch die Bestimmungen der Tarifverträge, insbesondere soweit sie sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen, zunächst nur für den einzelnen AG. und AN. Geltung haben, so ist doch trotzdem davon auszugehen, daß die Bestimmungen der Verbandstarife grundsätzlich den abschließenden Verband als solchen verpflichten wollen, der Verband als solcher hat in erster Linie für die Durchführung des Tarifvertrages einzustehen. Daneben kann auch eine kumulative Verpflichtung der beteiligten Verbände und ihrer Mitglieder (dieser natürlich nur für die von ihnen zu vertretenden Pflichten) ausgesprochen werden. Endlich ist es auch möglich, daß neben den Verbänden einzelne Nichtverbandsangehörige am Tarifabschluß beteiligt sind oder dem abgeschlossenen Vertrag nachträglich beitreten. Für diese gilt dann die gleiche Bindung. Die rechtlichen Formen der Verbände sind entweder rechtsfähige Vereine (nach dem heutigen Recht verhältnismäßig nur wenige) oder nichtrechtsfähige Vereine oder Gesellschaften. Bei den rechtsfähigen Vereinen besteht die Vereinigung der Mitglieder als besonderes Rechtssubjekt, dem Pflichten und Rechte aus dem Tarifvertrage zustehen, das Vermögen besitzt und klagen oder verklagt werden kann. Hier ist also ein für alle Rechtsfolgen verantwortliches Rechtssubjekt ohne weiteres vorhanden. Bei den nichtrechtsfähigen Vereinen besteht dagegen keine be-

sondere, von den einzelnen Mitgliedern getrennte Rechtspersönlichkeit. Jedoch haben sie die passive Prozeßfähigkeit, nicht aber die aktive Parteifähigkeit, d. h. sie können verklagt werden, können aber nicht selbst unter ihrem Namen klagen. Die Rechte stehen den Verbandsmitgliedern zur gesamten Hand zu. Das Ausscheiden aus dem Verband bewirkt somit, daß der Ausscheidende seines Anteils an den Rechten verlustig geht, ebenso wie umgekehrt ein neueintretendes Mitglied in den Verband ohne weiteres an den Rechten (zur gesamten Hand) teilhat. Die im Namen des Verbandes Handelnden unterliegen der Sonderhaftung des § 54 BGB., d. h. sie haben auch persönlich, eventuell als Gesamtschuldner, zu haften. Den einzelnen Mitgliedern gegenüber hat der Verband kein Zwangsmittel, da auch für die Verbände die oben unter a gemachten Ausführungen über die Koalitionen gelten, d. h. auch dem Verband ist der Rechtszwang versagt. Wohl aber steht ihm eine Reihe anderer Zwangsmittel zu, um gegen seine tarifuntreuen Mitglieder vorzugehen, z. B. die Versagung jeder materiellen und moralischen Unterstützung an die tarifbrüchigen Mitglieder und insbesondere der Ausschluß aus dem Verband, wodurch der Ausgeschlossene ebenso wie beim freiwilligen Ausscheiden aller Ansprüche an den Verband (z. B. Reiseunterstützung, Arbeitslosenunterstützung usw.) verlustig geht.

Handelt es sich nun darum, daß der Verband seinem Mitkontrahenten gegenüber untreu wird, so steht es dem verletzten Verbande jederzeit frei, zur sozialen Selbsthilfe zu greifen: Streik und Aussperrung (Sperren, schwarze Listen), Zuhilferufen der öffentlichen Meinung usw. Die Benutzung dieser Mittel ist allerdings in den meisten Fällen erst dann gestattet, wenn die in fast allen Tarifverträgen vorgesehenen Tariforgane (Schlichtungskommissionen, Tarifämter, Schiedsgerichte) ohne Erfolg angerufen worden sind. Neben diesen sozialen Mitteln stehen jedoch auch rechtliche Mittel: außer Vertragsstrafen, von denen bisher immer noch zu wenig Gebrauch gemacht wird, in erster Linie Anspruch auf Schadenersatz. Damit ein Verband für Schadenersatz in Anspruch genommen werden kann, muß ihn an dem tarifwidrigen Verhalten seiner Mitglieder selbstverständlich ein Verschulden treffen, da der Verband für die Tariftreue seiner Mitglieder keine unbeschränkte Garantie übernimmt, wenn nicht wie im Garantievertrag der Buchdrucker auch eine nicht auf Verschulden beschränkte Haftung — hier allerdings nur in einer engumgrenzten Höhe — ausdrücklich übernommen worden ist. Haftet aber der Verband als solcher, so haftet bei nichtrechtsfähigen Vereinen nach neuerer, sich immer mehr Geltung erringender Anschauung auch das private Vermögen der einzelnen Verbandsmitglieder, wenn deren Haftung durch die Verbandsstatuten nicht ausdrücklich auf das Gesellschaftsvermögen beschränkt ist. Die Versuche einzelner Verbände, im Falle ihrer Verurteilung das Verbandsvermögen dem Zugriff des Gegners dadurch zu entziehen, daß sie dasselbe in die Hände Dritter legen, können auf die Dauer nicht von Erfolg begleitet sein, da im Zivilrechtsverfahren der Verbleib des Verbandsvermögens immer zu ermitteln sein wird.

c) Das Verhältnis der Arbeitsordnung zum Tarifvertrag. Der Tarifvertrag kann niemals ohne weiteres Arbeitsordnungen schaffen, ebensowenig wie Arbeitsordnungen durch den Tarifvertrag ohne weiteres aufgehoben werden können. Dem stehen die ausdrücklichen Bestimmungen der GewO. entgegen. Jedoch folgt aus dem Tarifvertrage ohne besondere Bestimmung die Pflicht zur tarifmäßigen Ausgestaltung der Arbeitsordnung, d. h. tarifwidrige Bestimmungen der Arbeitsordnung müssen in Einklang mit den Bestimmungen des Tarifvertrages gebracht werden. Vielfach werden die gesamten Tarifvertragsbestimmungen in die Arbeitsordnung aufgenommen.

d) Die Unabdingbarkeit der Tarifverträge. Hierunter versteht man die Frage, ob während der Dauer des Bestehens des Tarifvertrages tarifwidrige Dienstverträge geschaffen werden dürfen. Die Frage ist äußerst scharf umstritten. So wenig nun auch verkannt werden kann, daß die Gründe gegen die Unabdingbarkeit schwerwiegender Natur sind, so muß andererseits doch als eine Folge des Inhalts der Tarifverträge, wie er oben unter I kurz charakterisiert worden ist, angenommen werden, daß dem einzelnen AG. und AN. nicht gestattet ist, Abweichungen vom Tarifvertrag zu vereinbaren, da mit der Gestattung von Abweichungen im individuellen Arbeitsvertrag der Zweck der Tarifverträge völlig illusorisch werden würde. Der Wille der Parteien ist ja auch beim Abschluß von Tarifverträgen unzweifelhaft darauf gerichtet, individuelle Sonderabkommen, die den Bestimmungen des Tarifvertrags zuwiderlaufen, für die Dauer des Tarifvertrags unmöglich zu machen. Geht dagegen aus einzelnen Bestimmungen selbst hervor, daß sie ausnahmslose Geltung nicht

haben sollen, so ist dies selbstverständlich ebenfalls zu berücksichtigen; dies gilt insbesondere von den Lohnsätzen, die meist (bei Akkordlohn immer) als Minimalsätze gedacht sind.

V. Der Geltungsbereich der Tarifverträge. Hier kommt zunächst in Betracht der räumliche Geltungsbereich, der oben unter III bereits berührt worden ist — zu erwähnen ist hier nur noch, daß sich eine starke Tendenz zu immer größerer Verallgemeinerung der einzelnen Tarife feststellen läßt, Nationaltarife, Reichstarife werden immer häufiger. Für den zeitlichen Geltungsbereich ist in erster Linie maßgebend, was die Parteien beim Vertragsabschluß vorgesehen haben. Die Tarifverträge werden entweder auf bestimmte Zeit (z. B. drei oder fünf Jahre) oder lediglich gegen bestimmte Kündigungsfristen abgeschlossen. Die größte Bedeutung für den Geltungsbereich hat die Frage nach dem persönlichen Geltungsbereich. Welche Kreise als vertragschließende Parteien in Betracht kommen können, ist oben (unter III) bereits gesagt worden. Hier handelt es sich weiter darum, festzustellen, wer alles durch den Abschluß eines gültigen Tarifvertrages als gebunden anzusehen ist. Eine Schwierigkeit besteht hier nur hinsichtlich der sog. unbegrenzten Tarifverträge. Hier ist daran festzuhalten, daß vom Tarifvertrag nur erfaßt wird, wer entweder selbst als Kontrahent auftritt oder durch einen Bevollmächtigten vertreten war oder vor oder nach dem Abschlusse des Tarifvertrages seine ausdrückliche Genehmigung zum Abschluß gibt oder der Vollmachtserteilung beitritt. Wieweit hiernach der einzelne Tarifvertrag als gültig abgeschlossen anzusehen ist, ist eine Tatfrage. Diese Schwierigkeit entsteht nicht, wenn der Tarifvertrag von Verband zu Verband geschlossen ist. Hier ergreift die als Vertragspartei auftretende Gruppe ohne weiteres alle ihre Mitglieder, selbst wenn eine Minderheit mit dem Tarifvertragsabschluß nicht einverstanden sein sollte. Eine Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs eines Tarifvertrags kann nach seinem Abschluß dadurch erfolgen, daß weitere Mitglieder in den Verband, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat, eintreten; dadurch unterliegen sie ohne weiteres auch der Herrschaft des Verbandstarifs. Und die gleiche Wirkung tritt dann ein, wenn jemand vorbehaltlos einen Arbeitsvertrag mit einem anderen eingeht, von dem er weiß oder den Umständen nach wissen muß, daß derselbe von einem Tarifvertrag betroffen wird, in dessen räumlichem und zeitlichem Geltungsbereiche man sich befindet.

VI. Die Tarifgemeinschaft. Um die Vorschriften des einzelnen Tarifvertrages in möglichst glatter und einwandfreier Weise durchzuführen, werden fast immer in die Tarifverträge Bestimmungen aufgenommen, die diesem Zwecke dienen sollen; es handelt sich dabei meist um die Schaffung selbständiger Organe (Schlichtungskommissionen, Einigungsämter, Tarifausschüsse, Tarifämter), die mit dieser Aufgabe betraut werden. Das Interesse an der Durchführung der Vertragsbestimmungen sowohl den Beteiligten gegenüber als auch gegenüber Außenstehenden, die noch in die Herrschaft des Vertrages hineingezogen werden sollen, ist eben ein für die Gesamtheit der beiden Parteien gemeinsames. Vereinigen sich beide Parteien hierbei zu einer Organisation, so spricht man von einer Tarifgemeinschaft. Die größte Tarifgemeinschaft, die bisher in Deutschland besteht, ist die Tarifgemeinschaft im Buchdruckergewerbe, die sich selbst als ein Parlament bezeichnet, das Gesetze schafft. Diese Organisation besteht aus den einzelnen Prinzipals- und Gehilfenmitgliedern, welche während ihrer Mitgliedschaft der Gesamtheit zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet sind; und zwar kann jeder Berufsangehörige, Prinzipal und Gehilfe, Mitglied der Tarifgemeinschaft werden. Die rechtliche Stellung der Tarifgemeinschaften erscheint bislang noch nicht geklärt.

Litt. Lotmar, Der Arbeitsvertrag. Kapitel: Tarifvertrag. Der Tarifvertrag im Deutschen Reich, bearbeitet im Kaiserl. Statistischen Amt, Abt. für Arbeiterstatistik. Schall, Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge. Wölbling, Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. C.

Techniker

s. Betriebsbeamte.

Teilungs-Lohnsystem

s. Prämiensystem.

Trucksystem.

Unter Trucksystem versteht man die Entlohnung des Arbeiters in Waren irgendwelcher Art anstatt in barem Gelde, und zwar gleichgültig, ob ein Ersatz des baren Geldes durch Waren ganz oder nur teilweise stattfindet. Als solche Waren kommen hauptsächlich in Betracht Lebensmittel sowie Erzeugnisse des industriellen Unternehmens, in dem der Arbeiter beschäftigt ist; hierbei ist es wieder möglich, daß dem Arbeiter diese industriellen Erzeugnisse nur in solchem Umfange gewährt

werden, wie er dieselben für sich und seine Familie gebrauchen kann, ebenso aber auch, daß sie ihm in einem diesen persönlichen Bedarf übersteigenden Maße gewährt werden, so daß er gezwungen ist, diese Waren auf eigene Hand zu verkaufen oder gegen andere von ihm benötigte Waren, insbesondere Lebensmittel, zu tauschen. Eine weitere Art des Trucksystems besteht darin, daß der AG. selbst oder durch eine Mittelsperson ein Ladengeschäft unterhält und nun die Arbeiter zwingt, für einen bestimmten — meist nicht niedrig angesetzten Teil — des Lohnes in seinem Laden Waren zu kaufen. Oder ein Teil des Lohnes wird in Marken gewährt, die nur in ganz bestimmten, meist in der Nähe des industriellen Etablissements gelegenen Geschäften (Bäcker, Fleischer usw.) gegen Waren umgetauscht werden, oder die Bezahlung erfolgt in Wechseln oder ähnlichen Anweisungen, die alsdann vom Arbeiter entweder beim AG. selbst oder bei Strohmännern von ihm gegen bares Geld — selbstverständlich unter entsprechender Kürzung des Betrags — eingelöst werden müssen. Ferner gehört hierher der Schankbetrieb durch den Fabrikanten oder seine Angehörigen, bei dem dem Arbeiter das Bier oder der Schnaps gestundet wird, während ihm diese gestundeten Beträge dann bei der Lohnzahlung abgezogen werden, und endlich die Vermietung von Wohnungen, die dem AG. gehören. Die Unterbringung von Arbeitern in sog. Werkswohnhäusern wird auch als Cottagesystem bezeichnet (cottage, englisch = ländliches Wohnhaus), weil dieses System in den ländlichen Fabrikdistrikten Englands seinen Ursprung hat. Der Unternehmer, der für seine außerhalb der Städte errichteten Fabriken Arbeitskräfte nur erhalten konnte, wenn er zugleich für Wohngelegenheit sorgte, erkannte sehr bald, daß sich das in diese Arbeiterwohnhäuser gesteckte Kapital regelmäßig nicht nur gut verzinste, besonders da das Risiko des Leerstehens einzelner Wohnungen wegfiel, sondern daß er infolge seiner Monopolstellung auf dem für seine Arbeiter in Betracht kommenden Wohnungsmarkte diese vielfach zwingen konnte, einen höheren als den sonst üblichen Mietpreis zu bezahlen. Auch verleiht dieses System dem AG. bei Arbeitsstreitigkeiten insofern eine große Ueberlegenheit über den Arbeiter, als er nur nötig hat, dem Arbeiter die Werkswohnung aufzukündigen — denn dann ist dieser mit seiner Familie nicht nur brotlos, sondern auch obdachlos. Ist sonach das Cottagesystem, überhaupt das ganze Trucksystem, so, wie es sich ausgebildet hat, als äußerst verwerflich anzusehen, so ist doch daran festzuhalten, daß es ursprünglich ebenso wie die isoliert gelegenen Fabrikunternehmen in früheren Zeiten verliehenen Back-, Brau- und Schankgerechtigkeiten seine Entstehung dem Bestreben verdankte, bestimmte Industrieen überhaupt erst lebensfähig zu machen und den Arbeitern Wohnung, Lebensmittel usw. und damit die Möglichkeit, in den neuen Industrieen tätig zu sein, zu schaffen. Mehrfach hat auch der Gedanke, daß die im Wege des Trucksystems als Lohn gegebenen Industrieerzeugnisse sehr vielfach im Wege des Hausierhandels durch die Angehörigen der so bezahlten Arbeiter abgesetzt werden mußten und so gewissermaßen von selbst Reklame machten, zur Begünstigung des Trucksystems geführt (so z. B. die Begünstigung des Tauschhandels mit Material- und anderen Waren zur Förderung der Holzwarenindustrie in Grünhainichen durch die sächsische Regierung bis zur Mitte des vorigen Jahrhunderts). — Daß das Trucksystem trotz aller darauf hinzielenden Vorschriften als ausgerottet gelten kann, läßt sich leider nicht behaupten, insbesondere findet es sich noch häufig im Ziegeleigewerbe. Ueber die gesetzliche Regelung des Trucksystems vgl. das Stichw. „Lohn- und Gehaltszahlung“.

C.

Truckverbot s. d. Stichw. „Lohn- und Gehaltszahlung“.

Ueberarbeit
s. Zeitlohnvertrag (unter V).

Umherziehendes Gewerbe
s. Gewerbebetrieb (III).

Unfähigkeit zur Arbeit
s. Krankheit, Unmöglichkeit, Mängel der Arbeitsleistung.

Unfallverhütung.

I. Allgemeines. Daß der AG. ganz allgemein die Pflicht hat, Unfälle zu verhüten, ist sowohl vom BGB. wie von der GewO. ausgesprochen. Die Form, in der diese Pflicht vom Gesetz festgesetzt ist, ist die, daß der AG. Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leistung vorzunehmen sind, so zu regeln hat, daß der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet (BGB. § 618, und ähnlich GewO.

§ 120 a; vgl. auch die Stichw. „Haftpflicht“ und „Gesundheitsfürsorge“).

Mit diesen Grundsätzen ist der Rahmen gegeben und für klagbare Verfolgung von Ansprüchen auf Entschädigung auch eine Handhabe geboten. *Nicht* aber genügt der Rahmen für die *polizeiliche Erzwingung entsprechender Maßnahmen*, und überdies ist durch die *Unfallversicherung* eine Ausfüllung des Rahmens erforderlich geworden. Das Nähere über das Recht der Berufsgenossenschaften in bezug auf den Erlaß von Unfallverhütungsvorschriften s. beim Stichw. „Unfallversicherung“ Abschn. F.

II. Normal - Unfallverhütungsvorschriften. Als erster Versuch zur Zusammenfassung der vielen verschiedenen Unfallverhütungsvorschriften der einzelnen Berufsgenossenschaften ist die Aufstellung von Normal-Unfallverhütungsvorschriften für das Gewerbe (1896) und für die Landwirtschaft (1895 und 1903) erfolgt.

a) *Die Normal-Unfallverhütungsvorschriften für gewerbliche Betriebe* finden sich abgedruckt in den *Amtlichen Nachrichten des Reichsversicherungsamts* 1896 S. 431 ff., worauf für Einzelheiten verwiesen sei. Sie beziehen sich für AG. auf die *Betriebsanlage* (Sicherheit der Verkehrswege, bausicherer Zustand der Anlagen, Geländer an Treppen, Festhalten von Leitern, Falltüren und Brustwehren an Luken, Ventilation, Beleuchtung u. a. m.), auf die *Betriebsführung* (Instandhaltung der Schutzvorschriften, Bereitstellung von Schutzmitteln wie Brillen, Masken u. dgl., Wegschaffung von Gasen, Verbot des Aufbewahrens explosiver Stoffe, Verbot der Beschäftigung unsicherer oder kränklicher Arbeiter zu gefährlichen Arbeiten usw.), *Fürsorge für Verletzte*. Für AN. beziehen sie sich auf die Mitwirkung bei der Prüfung der Schutzvorrichtungen, gegen mißbräuchliche Benutzung von Werkzeugen und unbefugtes Hantieren mit Maschinen, Freihalten der Verkehrswege, Nichtbetreten gewisser Anlagen bei Dunkelheit und ohne Beleuchtung usw. — Besondere Abschnitte der Unfallverhütungsvorschriften beschäftigen sich mit dem *Betrieb von Dampfkesseln, Kraftmaschinen, Transmissionen, Fahrstühlen und Hebezeugen* und dem *Transport zu Lande*. Wir können hier diese Vorschriften nicht im einzelnen abdrucken, wohl aber AG. und AN. darauf hinweisen, worüber im allgemeinen die Vorschriften Auskunft geben. Diese generellen Vorschriften sollten, sofern für den Betrieb keine speziellen erlassen sind, in jedem Betriebe ausgehängt sein.

b) *Die Normal-Unfallverhütungsvorschriften für landwirtschaftliche Betriebe* finden sich abgedruckt, mit Auszügen aus Motiven und einer Reihe statistischer Angaben in der „*Concordia*“, Zeitschrift der Zentralstelle für Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen 1904 Nr. 20—23, 1906 Nr. 14—16 und 1907 Nr. 9. Sie geben Verbote der Beschäftigung idiotischer, geisteskranker, blinder und anderer Personen und bestimmen dann *Mindestanforderungen*, die sich beziehen auf die Einrichtung, Anlage und Schutzvorrichtungen der *landwirtschaftlichen Maschinen* (Kraftmaschinen, Triebwerke, Göpel, Dreschmaschinen); Beschaffenheit und Schutzvorrichtungen der *landwirtschaftlichen Geräte* (Sensen, Hebebäume, Sicheln, Heu- und Mistgabeln, Aexte, Pflüge, Eggen, Leitern usw.) und *Sprengmittel*; Vorsichtsmaßregeln für die *landwirtschaftliche Vieh- und Fuhrwerkshaltung* (Maulkörbe, Lattierbäume und andere Stalleinrichtungen, Bedienung bei der Schwämme, Tränke und dem Hufbeschlag, Bremse, Lippenklemme, Spannseil — Nasenring mit Leitstange, Nasenzange, Blende, Sprungstände, Abstumpfen der Hörner, Verhalten beim Melken — Tierschutz und -pflege, Hygiene im Stall — Einspannung, Fahrvorsicht, Führersitz, Auf- und Absteigen, Bremsvorrichtungen, Beladungsvorschriften); Vorschriften für die *landwirtschaftliche Bauhaltung* (Tore, Treppen, Leitern, Einsteigelöcher, Wandluken, Brunnen, Teiche, Gruben, Düngerstätten); für *landwirtschaftliche Nebenbetriebe* (Brennerei, Molkerei und Stärkebereitung, Ziegeleien, Gräbereien, Torfbrennereien, Kalkbrennereien, Kalköfen, Steinbrüche, Mahl- und Oelmühlen, Brauereien und Mälzereien); für *Forstwirtschaft* und *forstwirtschaftliche Nebenbetriebe* (Holzfällen, Baumroden, Holzrücken, Schlittereibetrieb, Auf- und Abladen sowie Transport gefällter Stämme, Sägemühlen, Bandsägen, Gattersägen).

III. Unfallverhütungsvorschriften der einzelnen Berufsgenossenschaften.[1]) Nach

---

[1]) *Eine systematische* Uebersicht der von den gewerblichen Berufsgenossenschaften erlassenen Vorschriften ist vom Verbande der deutschen Berufsgenossenschaften

Maßgabe der Normal-Unfallverhütungsvorschriften sind von vielen Berufsgenossenschaften Vorschriften für die ihnen zugehörigen Betriebe erlassen worden. Es soll im folgenden eine Uebersicht darüber gegeben werden, für welche Betriebe besondere Unfallverhütungsvorschriften vorhanden sind. Es sind dies alle diejenigen, die Ende 1909 dem Reichsversicherungsamt bekannt waren und die das Reichsversicherungsamt dem Verf. in liebenswürdiger Weise zur Einsichtnahme zur Verfügung gestellt hat.

a) Gewerbliche Betriebe.

Eisen, Stahl, Kleineisen, Maschinenbau.

Süddeutsche Eisen- und Stahl-B.-G. (1901).
Südwestdeutsche Eisen-B.-G. zu Saarbrücken (1902).
Rheinisch-Westfälische Hütten- und Walzwerk-B.-G. (1903).
Maschinenbau- und Kleineisenindustrie-B.-G. Düsseldorf (1904): Gesamtvorschriften für Betriebsunternehmer, (1904). Betriebsbeamte und Arbeiter (1. Jan. 1905). Montagebetriebe (1. Jan. 1905). Dreschmaschinenbetriebe, sonstige Motorenbetriebe (1905).
Sächsisch-Thüringische Eisen- und Stahl-B.-G. (1. Jan. 1905).
Nordöstliche Eisen- und Stahl-B.-G. (1902).
Dieselbe für Dampfdreschmaschinenbetriebe (1902).
Schlesische Eisen- und Stahl-B.-G. (1901).
Nordwestliche Eisen- und Stahl-B.-G. (1902).

B.-G. der Gas- und Wasserwerke.

Azetylengasfabriken (1. Juli 1908)
Kohlengaswerke (1. Juli 1908)
Wassergasfabriken (1. Juli 1908)
Luftgasfabriken (1. Juli 1908)
Elektrische Betriebe (als Nebenbetriebe von Gas- und Wasserwerken) (1. Juli 1908)
Wasserversorgungen und Pumpstationen (1. Juli 1908)

} Ersch. im Druck v. L. Düringshofer BerlinNO Lichtenbergerstr. 17.

---

im Jahre 1900 (Carl Heymann's Verlag Berlin) herausgegeben worden. Eine kurze Darlegung der für die Unfallverhütung maßgebenden Gesichtspunkte und den zur Bekämpfung der Unfallgefahren wichtigsten technischen Vorkehrungen ist in dem Buche „Unfallverhütung für Industrie und Landwirtschaft" von Prof. K. Hartmann (Stuttgart, E. H. Moritz's Verlag) enthalten. Eine Zusammenfassung findet sich auch in dem alljährlich erscheinenden Jahrbuch der Arbeiterversicherung von Götze-Schindler.

Baugewerk.

Hamburger Baugewerks-B.-G. (1. Jan. 1902).
Nordöstliche Baugewerks-B.-G. Berlin (1. Jan. 1909).
Schlesisch-Posensche Baugewerks-B.-G. Breslau (1. Jan. 1910).
Magdeburgische Baugewerks-B.-G. (1. Jan. 1909).
Hannoversche Baugewerks-B.-G. Hannover (1906).
Sächsische Baugewerks-B.-G. für den Betrieb von Dampfkesseln, Kraftmaschinen, Wellenleitungen, Holzbearbeitungsmaschinen (1906).
Sächsische Baugewerks-B.-G. Dresden (1907).
Thüringische Baugewerks-B.-G. (1. Jan. 1908).
Hessen-Nassauische Baugewerks-B.-G. Frankfurt a. M. (1903).
Rheinisch - Westfälische Baugewerks - B. - G. Cöln (1907).
Südwestliche Baugewerks-B.-G. Straßburg (1906—1907).

Steinbruchs-B.-G.

Maschinelle Betriebe (der Steinbruchs-B.-G.) (1901).
Steinbrüche und Gräbereien über Tage (1901).
Unterirdische Betriebe (1901).
Unterhöhlungsarbeiten (1901).
Sprengarbeit (Schießinstruktion) (1901).
Transportbahnen (1901).
Ofenbetriebe (1901).

B.-G. der chemischen Industrie.

Fabriken zur Herstellung von Schwarzpulver und ähnlichen Sprengstoffen (1903 u. 1906).
Fabriken von Nitronpulver 1906.
Fabriken von Sprengzündhütchen und Zündhütchen (1903).
Das Laden von Revolver-, Jagd-, Sport- und Militärpatronen mit Schwarzpulver oder rauchschwachem Pulver und das Entladen (1903).
Feuerwerkskörper (1903).
Düngerfabriken mit Knochenverarbeitung (einschließl. Abdeckereien) (1903).
Düngerfabriken, Thomasschlackenmühlen, (1903).
Lack- und Firnisfabriken (1903).
Zünder jeder Art (1903).
Mineralwasserfabriken (1903).
Schutz gegen die Wirkung salpetriger Gase (1903).
Lagerung leichter Kohlenwasserstoffe des Steinkohlenteers (1903).
Dampffässer und ähnliche Gefäße (1903).
Pikrinsäurefabriken (1903).
Nitroglyzerinsprengstofffabriken (1903).

Pulver-(Schwarz-)Fabriken.
Komprimierte Gase (1906).
Arsenwasserstoff (1906).
Acetylengas (1903).

Nahrungsmittel.

Müllerei-B.-G. (1903).
Nahrungsmittel-Industrie-B.-G. Mannheim.
Zucker-B.-G. (1904).
Molkerei-, Brennerei- u. Stärkeindustrie (1906).
Brauerei- und Mälzerei-B.-G. (1900).
Tabak-B.-G. (1889).
Fleischerei-B.-G. (mit Nachtrag) (1902).

Textilindustrie.

Leinen-B.-G. (1904).
Norddeutsche Textil-B.-G. mit Nachtrag (1. Febr. 1902).
Süddeutsche Textil-B.-G. (1887) mit 2 Nachträgen (1895 und 1901).
Schlesische Textil-B.-G. (1899).
Textil-B.-G. von Elsaß-Lothringen (1902).
Rheinisch-Westfälische Textil-B.-G. (1902).
Seiden-B.-G. (1897).
Bekleidungsindustrie-B.-G. (1902).

Verschiedene andere Industrieen.

Feinmechanik (1902).
Musikinstrumentenindustrie (1901).
Glas-B.-G. (1. Jan. 1908).
Töpferei-B.-G. (1902).
Papiermacher-B.-G. (1905).
Lederindustrie-B.-G. (1901).
Papierverarbeitungs-B.-G. (1901).
Linoleumfabriken (1. Juni 1900).
Deutsche Buchdrucker-B.-G. (1. Jan. 1909).
Lagerei-B.-G. (1905).
Schornsteinfegermeister (1902).
Schmiede-B.-G. (1903).
Ziegelei (1902).
Südwestdeutsche Holz-B.-G. Stuttgart (1902).
Norddeutsche Holz-B.-G. in Berlin W. 30, Heilbronnerstr. 4 mit Nachtrag (1901).
Süddeutsche Edel- und Unedelmetall-B.-G. (1901).
Süddeutsche Edel- und Unedelmetall-B.-G. für die Herstellung von Aluminium in Pulver (1907).

Verkehrsgewerbe.

Privatbahn-B.-G.: Elektrische Anlagen und Bahnen (1. Jan. 1909) Strecken-, Bahnhofs- und Zugdienst (1. Jan. 1904). Werkstättenbetrieb der Eisenbahnen (1. Juli 1908).
Straßen- und Kleinbahn-B.-G. (1902).
Fuhrwerks-B.-G. (11. April 1908).
Ostdeutsche Binnenschiffahrts-B.-G. (1. Jan. 1909).
Elbschiffahrts-B.-G. für Dampfschiffahrt, -Baggerei, -Fähren, -Kräne, Frachtschiffe mit Maschinenbetrieb, sonstige Betriebe mit Maschinen und Kesselanlagen, Fahrzeuge mit Motorbetrieb, sonstige Motorbetriebe, elektrische Anlagen (1. Jan. 1908).
Elbschiffahrts-B.-G. für Frachtfahrzeuge ohne Kraftbetrieb unter Ausschluß der Fahrzeuge f. Ewerführerei (1. Jan. 1908).
Elbschiffahrts-B.-G. für Handfährbetriebe, Flößerei, Handbaggerei, Bootsvermietung, Betrieb ohne maschinelle Einrichtungen (1. Jan. 1908).
See-B.-G. für Dampfer (1903).
See-B.-G. für Segelschiffe (1903).
See-B.-G. für Segelschiffe, Vorschriften über den Freibord für Dampfer und Segelschiffe (1908).
See-B.-G. für Segelschiffe, Vorschriften über Wasserdichte und Schotten (1907).

b) Landwirtschaft.

Ostpreußische landw. B.-G. (1. Juli 1908).
Westpreußische landw. B.-G. (1. Juli 1907).
Brandenburgische landw. B.-G. (1. Jan. 1909).
Pommersche land- und forstw. B.-G. (1. Jan. 1907 u. 1909).
Posensche landw.B.-G. (1. Jan. 1907 u. 1909).
Schlesische landw.B.-G. (1. Jan. 1906, 1907 u. 1909).
Landw.B.-G. für die Provinz Sachsen (1. Okt. 1906).
Schleswig-Holstein. landw.B.-G. (1. Jan. 1907).
Hannoversche landw.B.-G. (1. Jan. 1907 u. 1909).
Westfälische landw.B.-G. (1. Jan. 1907).
Hessen-Nassauische landw.B.-G. (1. Jan. 1906 u. 1907).
Rheinische landw.B.-G. (1. Jan. 1906 u. 1908).
Weimarische landw. B.-G. (1. Jan. 1909).
B.-G. Oldenburger Landwirte (1. Jan. 1907).
Braunschweigische landw.B.-G. (1. Jan. 1909).
Meininger landw.B.-G. (1899 mit Nachtrag).
Altenburgische landw.B.-G. (1. Jan. 1907 u. 1909).
Coburgische land- und forstw.B.-G. (1. Jan. 1906 u. 1908).
Gothaische land- und forstw.B.-G. (1. Jan. 1907).
Anhaltische land- und forstw.B.-G. (1. Juli 1909).
Rudolstädtische land- und forstw.B.-G. (1. Jan. 1907 u. 1908).
Schwarzburg-Sondershausensche landw.B.-G. (1. Juli 1907).
Fürstentum Reuß j. L., land- und forstw. B.-G. (1. Jan. 1907 u. 1908).

Schaumburg-Lippische landw.B.-G. (1. Jan. 1907 u. 1908).
Lippische landw.B.-G. (1. Jan. 1907 u. 1908).
Hamburgische landw.B.-G. (1. April 1908).
Landw.B.-G. Unter-Elsaß (1. Jan. 1906, 1907 u. 1908).
Landw.B.-G. Ober-Elsaß (1. Jan. 1907).
Landw.B.-G. Lothringen (1. Juli 1905).

E.

Unfallversicherung.

(vgl. auch den Artikel „Arbeiterversicherung")

I. Allgemeines. Die Reichsunfallversicherungsgesetzgebung ist aus der Erkenntnis hervorgegangen, daß die persönliche Haftpflicht des Unternehmers für Betriebsunfälle seiner Arbeiter und Angestellten, wie sie das Privatrecht und insbesondere das Reichshaftpflichtgesetz vom 7. Juni 1871 feststellte, eine befriedigende Lösung nicht darstellen konnte, weil sie den weitaus größten Teil (etwa $^4/_5$) der Fälle (bei Zufall, eigenem Verschulden des AN. usw.) ungedeckt ließ, auch bei dem Reste der Fälle wegen der Schwierigkeit der dem Arbeiter obliegenden Beweislast, wegen Zahlungsunfähigkeit des Unternehmers usw. oft zu keiner Entschädigung führte und schließlich durch die zahlreichen Entschädigungsprozesse beiderseits Erbitterung und Streit, statt sozialen Frieden, schuf. So gelangte man dazu, an Stelle der privatrechtlichen Haftpflicht die öffentlichrechtliche Fürsorge für alle Betriebsunfälle unter Ausscheidung der Schuldfrage im Wege des allgemeinen Versicherungszwangs zu setzen und die Versicherungslast der Gesamtheit aller Unternehmer des betreffenden Gewerbezweiges aufzuerlegen. Dafür ist dann die persönliche Schadenersatz- und Haftpflicht den einzelnen Unternehmern und deren Angestellten gegenüber ihren unfallversicherten Arbeitern und deren entschädigungsberechtigten Hinterbliebenen im wesentlichen abgenommen worden (s. das Stichw. „Haftpflicht").

Die heute die reichsgesetzliche Unfallversicherung regelnden Gesetze sind:

1. Das Gesetz betreffs Abänderung der Unfallversicherungsgesetze vom 30. Juni 1900, sog. Haupt -oder Mantelgesetz (HG. zitiert). Es enthält einige allgemeine und organisatorische Bestimmungen, besonders überReichsversicherungsamt und Schiedsgerichte. Neben ihm bestehen als Spezialgesetze:

2. Das Gewerbeunfallversicherungsgesetz vom 30. Juni 1900 (GUVG.).

3. Das Bauunfallversicherungsgesetz vom 30. Juni 1900 (BUVG.).

4. Das Unfallversicherungsgesetz für Land- und Forstwirtschaft vom 30. Juni 1900 (LUVG.).

5. Das Seeunfallversicherungsgesetz vom 30. Juni 1900.

Außerdem regelt ein besonderes Gesetz vom 30. Juni 1900 die Unfallfürsorge für Gefangene und ein solches vom 18. Juni 1901 die Unfallfürsorge für Beamte und Personen des Soldatenstandes.

Im folgenden wird zunächst die Gewerbeunfallversicherung eingehender behandelt und werden dann die für die Bauunfallversicherung und die Land- und Forstwirtschaftliche Unfallversicherung sich ergebenden Besonderheiten kurz angeführt werden. Auf die Spezialgebiete der Seeunfallversicherung und der Gefangenen- und Beamtenunfallfürsorge, die außerhalb des Rahmens dieses Lexikons liegen, kann nicht eingegangen werden.

Die wesentlichsten Aenderungen, welche der gegenwärtig zur Beratung des Reichstags stehende Entwurf der Reichsversicherungsordnung (vgl. Abschnitt VIII unter dem Artikel „Arbeiterversicherung") vorsieht, werden am Schlusse gestreift werden.

II. Gewerbeunfallversicherung. A. Kreis der Versicherten. Dem gesetzlichen Versicherungszwang unterliegen alle Arbeiter und Betriebsbeamte (Werkmeister und Techniker), letztere sofern ihr Jahresarbeitsverdienst an Lohn oder Gehalt 3000 Mk. nicht übersteigt, welche beschäftigt sind:

1. in Bergwerken, Steinbrüchen, Bauhöfen, Werften, Fabriken u. dgl.; den Fabriken werden gleichgeachtet alle Betriebe, in welchen Dampfkessel oder durch elementare Kraft (Wind, Wasser, Gas usw.) oder tierische Kraft bewegte Triebwerke zur Anwendung kommen, oder welche regelmäßig mindestens 10 Arbeiter beschäftigen;

2. in Gewerbebetrieben, welche sich auf die Ausführung von Maurer-, Zimmerer-, Dachdecker- oder sonstigen durch Beschluß des Bundesrats für versicherungspflichtig erklärten Bauarbeiten erstrecken (über Tiefbaubetriebe und sog. Regiebaubetriebe s. BUV.);

3. in einer Reihe besonders gefährlicher Handwerksbetriebe, wie Steinhauer-, Schlosser-, Schmiede-, Schornsteinfeger-, Fleischer-, Fuhrwerks-, Speditions-, Güterpackerbetriebe;

4. im gesamten Betriebe der Post-, Telegraphen-, Eisenbahn-, Marine- und Heeresverwaltungen.

5. in gewissen mit einem größeren, im Handelsregister eingetragenen Handelsgewerbe

verbundenen Nebenbetrieben, nämlich Lagerungs-, Holzfällungs- und Transportbetrieben.

Die Unfallversicherung knüpft also an bestimmte Betriebe an und versichert um der Gefährlichkeit dieser Betriebe willen gegen die Folgen der in ihrem Banne erlittenen Unfälle.

Versichert sind alle in einem versicherungspflichtigen Betriebe in unselbständiger Stellung beschäftigten Personen ohne Rücksicht auf Alter, Verwandtschaft mit dem AG. (nur Ehegatten sind ausgeschlossen), geistige und körperliche Gesundheit, Erwerbsfähigkeit (auch Invaliden- und Unfallrentenempfänger können unter Umständen „Arbeiter" im Sinne der Unfallversicherungsgesetze sein). Es ist kein Lohnverhältnis erforderlich, auch braucht das Beschäftigungsverhältnis nicht von bestimmter Dauer zu sein. Die Versicherung tritt ohne weitere Formalität, ohne Anmeldung und ohne Zahlung von Umlagen mit der Tatsache der Beschäftigung in einem versicherungspflichtigenBetrieb ein. Die Arbeit in einem solchen Betriebe ist hier — im Gegensatz zur Invalidenversicherung — die einzige Voraussetzung des Versicherungsverhältnisses. Kinder gelten als „Arbeiter", wenn sie eine ernste, nicht bloß spielerische Beschäftigung ausüben. Auch Betriebsfremde, welche vorübergehend als Arbeiter in den Betrieb eintreten, sind versichert.

Die Unfallversicherung umfaßt im allgemeinen nur den gewerblich-technischen, nicht auch den rein kaufmännischen oder Verwaltungsteil der Betriebe (wohl aber nach Z. 5 oben Verkäufer in Handelsgeschäften, wenn sie z. B. beim Lagern oder Herbeischaffen usw. von Waren einen Unfall erleiden). Die Versicherung erstreckt sich auch auf solche häusliche oder andere Dienste, zu denen versicherte Personen neben der Beschäftigung im Betriebe von ihren AG. oder deren Beauftragten herangezogen werden (z. B. der Fabrikarbeiter fährt im Auftrage seines AG. dessen Familie spazieren).

Durch statutarische Bestimmung kann seitens der Berufsgenossenschaften die Versicherungspflicht erstreckt werden: 1. auf alle Unternehmer versicherungspflichtiger Betriebe, deren Jahresarbeitsverdienst 3000 Mk. nicht übersteigt oder welche nicht regelmäßig mehr als zwei Lohnarbeiter beschäftigen; 2. auf Hausgewerbetreibende in versicherten Betrieben (deren Begriffsbestimmung gegenüber den Heimarbeitern s. beim Stichw. „Heimarbeit"); 3. auf Betriebsbeamte mit einem 3000 Mk. übersteigenden Jahresarbeitsverdienst.

Ist die Versicherungspflicht nicht auf sie erstreckt, so sind Unternehmer versicherungspflichtiger Betriebe mit einem 3000 Mk. nicht übersteigenden Jahresarbeitsverdienste und mit nicht regelmäßiger Beschäftigung von mehr als 2 Lohnarbeitern zur freiwilligen Selbstversicherung berechtigt. Durch Statut kann diese Berechtigung auf Unternehmer mit einem höheren Jahresarbeitsverdienst erstreckt werden.

B. Organisation. Die Durchführung der Versicherung erfolgt unter Garantie des Reiches (Bundesstaates) in der Regel durch Berufsgenossenschaften, in welchen die Unternehmer der versicherungspflichtigen Betriebe vereinigt sind. Mitglieder der Berufsgenossenschaften und Träger ihrer Lasten sind — der historischen Entwicklung aus der Haftpflicht entsprechend — nur Unternehmer, nicht auch AN. Die gewerblichen Berufsgenossenschaften sind nach Gewerbszweigen für begrenzte Wirtschaftsgebiete oder für das ganze Reich gebildet. Die Art der Bildung und Organisation der gewerblichen Berufsgenossenschaften ist vorbehaltlich der regulierenden Tätigkeit des Bundesrats in das Belieben der Industrie gestellt. Die Berufsgenossenschaften besitzen Selbstverwaltung und Rechtsfähigkeit; sie regeln ihre inneren Angelegenheiten durch das (vom Reichsversicherungsamt zu genehmigende) Statut. In größeren Genossenschaften kann die Verwaltung durch Bildung von „Sektionen" sowie durch Einsetzung von „Vertrauensmännern" als örtlichen Organen dezentralisiert werden. Die Organe der Berufsgenossenschaften sind die Genossenschaftsversammlung bestehend aus sämtlichen Genossenschaftsmitgliedern oder deren Vertretern und der von dieser Versammlung gewählte Genossenschaftsvorstand; ferner gegebenenfalls die Sektionsversammlungen und Sektionsvorstände und schließlich die Vertrauensmänner und die technischen Aufsichts- und die Rechnungsbeamten. Die Berufsgenossenschaft umfaßt kraft Gesetzes alle Betriebe der zugehörigen Gewerbszweige, deren Sitz sich innerhalb ihres Bezirks befindet. Nebenbetriebe folgen regelmäßig dem Hauptbetriebe. Sollte eine Berufsgenossenschaft zur Erfüllung ihrer Pflichten leistungsunfähig werden, so würde auf Antrag des Reichsversicherungsamtes ihre Auflösung durch den Bundesrat erfolgen.

Es sind augenblicklich 66 gewerbliche Berufsgenossenschaften (einschließlich der auf Grund des BUVG. errichteten Tiefbauberufsgenossenschaft und der auf dem SUVG. be-

ruhenden Seeberufsgenossenschaft) mit 352 Sektionen vorhanden. Von diesen Berufsgenossenschaften umfassen 32 das Gebiet des ganzen Reiches, 34 nur Teile desselben; 46 Berufsgenossenschaften haben Sektionsbildung. Welche Berufsgenossenschaft oder Sektion im einzelnen Falle zuständig ist, erfährt der Versicherte aus dem Aushang, welchen gewerbliche Unternehmer im Betriebe anzubringen haben; wo dieser Aushang fehlt, durch Anfrage beim Betriebsunternehmer oder bei der Ortspolizei oder unteren Verwaltungsbehörde.

Im folgenden sind die gewerblichen Berufsgenossenschaften mit ihrem Sitze angegeben:

1. Knappschafts-Berufsgenossenschaft in Berlin (mit Sektionsbildung).
2. Steinbruchs-Berufsgenossenschaft in Berlin (m. S.).
3. Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik in Berlin (m. S.).
4. Süddeutsche Eisen- und Stahl-Berufsgenossenschaft in Mainz (m. S.).
5. Südwestdeutsche Eisen-Berufsgenossenschaft in Saarbrücken (o. S.).
6. Rheinisch-Westfälische Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft in Essen (m. S.).
7. Maschinenbau- und Kleinindustrie-Berufsgenossenschaft in Düsseldorf (m. S.).
8. Sächsisch-Thüringische Eisen- und Stahl-Berufsgenossenschaft in Leipzig (o. S.).
9. Nordöstliche Eisen- und Stahl-Berufsgenossenschaft in Berlin (m. S.).
10. Schlesische Eisen- und Stahl-Berufsgenossenschaft in Breslau (m. S.).
11. Nordwestliche Eisen- und Stahl-Berufsgenossenschaft in Hannover (m. S.).
12. Süddeutsche Edel- und Unedelmetall-Berufsgenossenschaft in Stuttgart (m. S.).
13. Norddeutsche Metall-Berufsgenossenschaft in Berlin (m. S.).
14. Berufsgenossenschaft der Musikinstrumenten-Industrie in Leipzig (m. S.).
15. Glas-Berufsgenossenschaft in Berlin (m. S.).
16. Töpferei-Berufsgenossenschaft in Berlin (m. S.).
17. Ziegelei-Berufsgenossenschaft in Berlin (m. S.).
18. Berufsgenossenschaft der chemischen Industrie in Berlin (m. S.).
19. Berufsgenossenschaft der Gas- und Wasserwerke in Berlin (m. S.).
20. Leinen-Berufsgenossenschaft in Schwelm i. Westf. (m. S.).
21. Norddeutsche Textil-Berufsgenossenschaft in Berlin (o. S.).
22. Süddeutsche Textil-Berufsgenossenschaft in Augsburg (m. S.).
23. Schlesische Textil-Berufsgenossenschaft in Breslau (o. S.).
24. Textil-Berufsgenossenschaft von Elsaß-Lothringen in Mühlhausen i. E. (o. S.).
25. Rheinisch-Westfälische Textil-Berufsgenossenschaft in München-Gladbach (m. S.).
26. Sächsische Textil-Berufsgenossenschaft in Leipzig (o. S.).
27. Seiden-Berufsgenossenschaft in Krefeld (m. S.).
28. Papiermacher-Berufsgenossenschaft in Berlin (m. S.).
29. Papierverarbeitungs-Berufsgenossenschaft in Berlin (m. S.).
30. Lederindustrie-Berufsgenossenschaft in Mainz (m. S.).
31. Sächsische Holz-Berufsgenossenschaft in Dresden (o. S.).
32. Norddeutsche Holz-Berufsgenossenschaft in Berlin (m. S.).
33. Bayerische Holzindustrie-Berufsgenossenschaft in München (o. S.).
34. Südwestdeutsche Holz-Berufsgenossenschaft in Stuttgart (m. S.).
35. Müllerei-Berufsgenossenschaft in Berlin (m. S.).
36. Nahrungsmittel-Industrie-Berufsgenossenschaft in Mannheim (o. S.).
37. Zucker-Berufsgenossenschaft in Berlin (o. S.).
38. Berufsgenossenschaft der Molkerei-Brennerei- und Stärkeindustrie in Berlin (m. S.).
39. Brauerei- und Mälzerei-Berufsgenossenschaft in Frankfurt a. M. (m. S.)
40. Tabak-Berufsgenossenschaft in Berlin (o. S.).
41. Bekleidungs-Industrie-Berufsgenossenschaft in Berlin (o. S.).
42. Berufsgenossenschaft der Schornsteinfegermeister des Deutschen Reiches in Berlin (m. S.).
43. Hamburgische Baugewerks-Berufsgenossenschaft in Hamburg (m. S.).
44. Nordöstliche Baugewerks-Berufsgenossenschaft in Berlin (m. S.).
45. Schlesisch-Posensche Baugewerks-Berufsgenossenschaft in Breslau (m. S.).
46. Hannoversche Baugewerks-Berufsgenossenschaft in Hannover (m. S.).
47. Magdeburgische Baugewerks-Berufsgenossenschaft in Magdeburg (m. S.).
48. Sächsische Baugewerks-Berufsgenossenschaft in Dresden (m. S.).
49. Thüringische Baugewerks-Berufsgenossenschaft in Erfurt (m. S.).

50. Hessen-Nassauische Baugewerks-Berufsgenossenschaft in Frankfurt a. M. (m. S.).
51. Rheinisch-Westfälische Baugewerks-Berufsgenossenschaft in Elberfeld (m. S.).
52. Württembergische Baugewerks-Berufsgenossenschaft in Stuttgart (o. S.).
53. Bayerische Baugewerks-Berufsgenossenschaft in München (o. S.).
54. Südwestliche Baugewerks-Berufsgenossenschaft in Straßburg i. E. (m. S.).
55. Deutsche Buchdrucker-Berufsgenossenschaft in Leipzig (m. S.).
56. Privatbahn-Berufsgenossenschaft in Lübeck (o. S.).
57. Straßen- und Kleinbahn-Berufsgenossenschaft in Berlin (o. S.).
58. Lagerei-Berufsgenossenschaft in Berlin (m. S.).
59. Fuhrwerks-Berufsgenossenschaft in Berlin (m. S.).
60. Westdeutsche Binnenschiffahrts-Berufsgenossenschaft in Duisburg a. Rh. (m. S.).
61. Elbschiffahrts - Berufsgenossenschaft in Magdeburg (o. S.).
62. Ostdeutsche Binnenschiffahrts-Berufsgenossenschaft in Bromberg (o. S.).
63. See-Berufsgenossenschaft in Hamburg (m. S.).
64. Tiefbau-Berufsgenossenschaft in Berlin (o. S.).
65. Fleischerei-Berufsgenossenschaft in Mainz (o. S.).
66. Schmiede-Berufsgenossenschaft in Berlin (o. S.).

An Stelle der Berufsgenossenschaften tritt bei bestimmten Reichs- und Staatsbetrieben (bes. Post-, Telegraphen-, Marine-, Heeres- und Eisenbahnverwaltungen) die Versicherung auf eigene Rechnung des Reiches oder Staates durch sog. „Ausführungsbehörden“ (Oberpostdirektionen, Militärintendanturen, Werftverwaltungen, Eisenbahndirektionen usw.). Die Ausführungsbehörden haben die Funktionen des Genossenschaftsvorstands und der Genossenschaftsversammlung. Gewisse organisatorische Bestimmungen sowie Vorschriften über die Aufbringung der Mittel, Vermögensverwaltung usw. finden auf sie keine Anwendung; ihre Leistungen sind dieselben wie die der Berufsgenossenschaften. Die einzelnen Ausführungsbehörden sind aus den alljährlich vom Reichsversicherungsamt in dessen „Amtlichen Nachrichten“ veröffentlichten Rechnungsergebnissen der Unfallversicherung zu ersehen. Zurzeit sind es — einschließlich der auf Grund des BUVG. errichteten — 540 Ausführungsbehörden. Wenn im folgenden von Berufsgenossenschaften die Rede ist, sind darunter in der Regel auch Ausführungsbehörden mitbegriffen.

C. Gegenstand der Versicherung. Gegenstand der Versicherung ist der Ersatz des Schadens, welcher durch eine auf einen Betriebsunfall zurückzuführende Körperverletzung oder Tötung entsteht.

1. Voraussetzungen des Anspruches sind, daß ein „Unfall“ vorliegt, welchen sich eine versicherte Person „bei dem Betriebe“ zugezogen hat, und daß die Körperverletzung oder der Tod ursächlich mit dem Betriebsunfalle zusammenhängt. Nach der Definition des Reichsversicherungsamtes ist „Unfall“ eine Schädigung der körperlichen oder geistigen Gesundheit durch ein plötzlich eingetretenes, zeitlich bestimmbares Ereignis. Nachteile für die Gesundheit, welche allmählich eintreten und lediglich die Folge davon sind, daß ein Betrieb auch unter normalen Verhältnissen an sich ungesund ist, sind keine Unfälle, sondern — nicht entschädigungspflichtige — „Gewerbekrankheiten“ (z. B. allmählich eintretende Bleiweißvergiftung eines Anstreichers). Ebensowenig ist die allmähliche Verschlimmerung krankhafter Anlagen ein Unfall; deshalb sind Bruchschäden nur dann als Unfall zu betrachten, wenn es sich um ein plötzliches, auf ungewöhnliche Anstrengung zurückzuführendes, starke Schmerzen hervorrufendes Vordrängen des Bruchs handelt. Ein Unfall „beim Betriebe“ setzt nicht bloß einen zeitlichen oder örtlichen, sondern auch einen ursächlichen Zusammenhang mit dem Betriebe und seinen Gefahren voraus; das Reichsversicherungsamt spricht von einem „Banne“ des Betriebes und davon, daß die unfallbringende Tätigkeit wesentlich, wenn auch nicht ausschließlich, und wenigstens mittelbar dem Betriebe zu dienen bestimmt gewesen sein muß. Auch Wege und Reisen, die dem Betrieb dienen, gehören zur versicherten Betriebtätigkeit, Wege zu und von der Arbeit nur insoweit, als sie sich innerhalb der Betriebsstätte oder von einer Betriebsstätte zur anderen vollziehen. Verletzungen infolge Verschuldens anderer Personen sind Betriebsunfälle dann, wenn die Veranlassung zur Verletzung wesentlich im Betriebe ruht (z. B. Körperverletzung durch einen Mitarbeiter oder Betriebsfremden bei einem über einer Betriebsverrichtung entstandenen Streit).

Dem Verletzten und seinen Hinterbliebenen steht ein Entschädigungsanspruch nicht zu, wenn er den Unfall vorsätzlich herbeigeführt hat; Fahrlässigkeit, auch grobe, schadet nicht.

Der Anspruch kann ganz oder teilweise abgelehnt werden, wenn der Verletzte den Unfall bei Begehung eines Verbrechens oder vorsätzlichen Vergehens sich zugezogen hat und dieses durch strafgerichtliches Urteil festgestellt ist oder die strafgerichtliche Feststellung wegen Todes oder Abwesenheit des Verletzten nicht erfolgen kann.

2. Leistungen. a) Im Falle der Verletzung werden als Schadenersatz von Beginn der 14. Woche nach Eintritt des Unfalls ab gewährt: freie Heilbehandlung nebst den erforderlichen Heil- und Hilfsmitteln (Krücken, Stützapparate u. dgl.); ferner eine Rente für die Dauer der Erwerbsunfähigkeit. Die Rente beträgt im Falle völliger Erwerbsunfähigkeit für deren Dauer $66^2/_3\%$ (= $^2/_3$) des Jahresarbeitsverdienstes (sog. Vollrente); im Falle teilweiser Erwerbsunfähigkeit für deren Dauer denjenigen Teil der Vollrente, welcher dem Maße der durch den Unfall herbeigeführten Einbuße an Erwerbsfähigkeit entspricht (sog. Teilrente). Zu beachten ist, daß auch die sog. Vollrente nicht dem vollen Jahresarbeitsverdienst des Verletzten gleichkommt. Diese Bemessung der Renten nach $^2/_3$ des Jahresarbeitsverdienstes findet einmal darin ihre Begründung, daß die Versicherung auch die durch eigene selbst grobe Fahrlässigkeit des Versicherten herbeigeführten Unfälle in Deckung nimmt — diese machen annähernd 30 % aller Unfälle aus — sodann darin, daß der Versicherte durch die Versicherung anders als bei dem privatrechtlichen von dem Nachweis des Verschuldens des AG. und dessen Zahlungsfähigkeit abhängigen Haftpflichtanspruch unbedingt gesichert ist. Bezüglich der Haftung des Betriebsunternehmers für die Differenz mit dem vollen Schaden bei vorsätzlicher Herbeiführung des Unfalls s. § 135 GUVG.

Ist der Verletzte infolge des Unfalls derart hilflos geworden, daß er ohne fremde Wartung und Pflege nicht bestehen kann (z. B. wenn ihm beide Beine fehlen), so ist die Rente bis zu 100 % des Jahresarbeitsverdienstes zu erhöhen. War der Verletzte zur Zeit des Unfalls bereits dauernd erwerbsunfähig, so beschränkt sich sein Schadenersatzanspruch auf freie Heilbehandlung.

Bei Beurteilung der Erwerbsunfähigkeit kommt es nicht auf Berufsinvalidität, sondern darauf an, wie viel der Verletzte nach seinen gesamten Fähigkeiten noch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt leisten kann. Ein fester Entschädigungstarif besteht nicht, wenn sich auch in der Praxis nach der Rechtsprechung des Reichsversicherungsamtes gewisse regelmäßige Sätze herausgebildet haben, z. B. für den Verlust eines Auges bei normaler Sehschärfe des anderen 25% bis $33^1/_3\%$, bei völligem Verlust des rechten Armes 75%, des linken 60% usw. Doch ist der Grad der Erwerbsbeschränkung von Fall zu Fall unter Berücksichtigung der individuellen Verhältnisse zu schätzen.

An Stelle der Rente kann dem Verletzten freie Kur und Verpflegung in einer Heilanstalt gewährt werden; für diese Zeit steht seinen Angehörigen ein Anspruch auf Rente insoweit zu, als sie ihn im Falle seines Todes (s. unten) haben würden. Verletzte, welche verheiratet sind oder eine eigene Haushaltung haben oder Mitglieder der Haushaltung ihrer Familie sind, können im allgemeinen nur mit ihrer Zustimmung in eine Heilanstalt untergebracht werden. Andererseits steht der Berufsgenossenschaft die Unterbringung frei, sie kann nicht dazu gezwungen werden. Doch machen die Berufsgenossenschaften von dieser Befugnis schon im eigenen Interesse in ausgedehntestem Maße Gebrauch, und es stehen ihnen zu diesem Zwecke nicht nur die allgemeinen Krankenhäuser, sondern auch eine Reihe vorzüglich geleiteter Spezialanstalten zur Verfügung.

Die Berufsgenossenschaft kann auch später, wenn davon eine Erhöhung der Erwerbsfähigkeit zu erwarten steht, jederzeit ein neues Heilverfahren einleiten. Hat sich der Verletzte den zur Heilung oder Hebung seiner Erwerbsbeschränkung getroffenen Maßnahmen ohne triftigen Grund entzogen, so kann ihm die Rente auf Zeit ganz oder teilweise entzogen werden, wenn er auf diese Folge hingewiesen war und eine ungünstige Beeinflussung seiner Erwerbsfähigkeit durch sein ablehnendes Verhalten nachgewiesen wird. Schwerere Operationen (z. B. solche, die Chloroformierung erfordern) braucht er nicht zu dulden.

Bis zum Ablauf der 13. Woche nach dem Unfalle, während der sog. Warte-(Karenz-)Zeit haben die Krankenkassen mit ihren Leistungen einzutreten, und zwar muß von Beginn der 5. Woche ab das Krankengeld mindestens $66^2/_3\%$ des Lohnes betragen; wo die Krankenkassen nur den gesetzlich geforderten Minimalbetrag von 50 % oder doch weniger als $66^2/_3\%$ des Lohnes gewähren, muß der Unternehmer des Betriebes, in dem sich der Unfall ereignet hat, die Differenz zuschießen. Für Verletzte, welche gegen Krankheit nicht versichert sind — der Kreis der Versicherten ist bei der Krankenversicherung teilweise anders gezogen als bei der

Unfallversicherung —, hat der Betriebsunternehmer von Anfang an mit entsprechenden Leistungen einzutreten (§ 12 GUVG.). Im Interesse einer einheitlichen und intensiven Behandlung der Unfallverletzten ist der Berufsgenossenschaft freigestellt, entweder die Fürsorge für den Verletzten über den Beginn der 14. Woche hinaus bis zur Beendigung des Heilverfahrens gegen Erstattung der Kosten den Krankenkassen zu übertragen oder ihrerseits schon während der ersten 13 Wochen das Heilverfahren von den Krankenkassen zu übernehmen.

Zur Schließung der Lücke, die zwischen Kranken- und Unfallversicherung in solchen Fällen besteht, in denen vor Ablauf der ersten 13 Wochen die Erwerbsfähigkeit im Sinne des Krankenversicherungsgesetzes wiederhergestellt, also kein Krankengeld mehr zu gewähren ist, eine Erwerbsbeschränkung aber, für welche nach Ablauf der ersten 13 Wochen Unfallrente gewährt werden muß, verblieben ist, bestimmt § 13 GUVG., daß die Unfallrente schon vom Tage des Wegfalls des Krankengeldes ab einzusetzen hat.

Die Statistik hat ergeben, daß die den Krankenkassen aus der Karenzzeit erwachsende Belastung verhältnismäßig nicht bedeutend ist. Wenn auch die Zahl der kleinen Unfälle, welche innerhalb der ersten 13 Wochen erledigt werden, sehr groß ist, so treten diese Unfälle an finanzieller Tragweite doch bedeutend zurück gegenüber den an Zahl geringeren schweren Unfällen, welche kostspielige und langdauernde Heilbehandlungen sowie langjährige Renten an Verletzte, Witwen und Waisen bedingen. Die in den 10 Jahren von 1886—1895 gemachten Erfahrungen ergeben:

	Zahl der Unfälle	Finanzielle Belastung
Krankenkassen	84 %	12 %
Gewerbliche Berufsgenossenschaften	16 %	88 %

Hiernach tragen die Krankenkassen nur 12 % der gesamten Unfallast.

b) Im Falle der Tötung — d. h. wenn eine versicherte Person infolge eines Betriebsunfalls, wenn auch vielleicht erst nach Jahren gestorben ist — ist als Schadenersatz außerdem zu leisten: ein Sterbegeld in Höhe des 15. Teils des Jahresarbeitsverdienstes, mindestens aber von 50 Mk., und eine den Hinterbliebenen vom Todestage ab zu gewährende Rente. Hinterbliebenenrente erhalten: a) ohne weitere Voraussetzung die Witwe bis zu ihrem Tode oder ihrer Wiederverheiratung in Höhe von 20 %, jedes hinterbliebene Kind bis zum zurückgelegten 15. Lebensjahr ebenfalls zu 20 % des Jahresarbeitsverdienstes (auch die Kinder einer alleinstehenden weiblichen einem Betriebsunfall erlegenen Person); b) unter der Voraussetzung, daß ihr Lebensunterhalt ganz oder überwiegend durch den Verstorbenen oder die Verstorbene bestritten worden war, und nur während der Dauer der Bedürftigkeit, Witwer und hinterlassene Kinder einer weiblichen Verstorbenen, Verwandte der aufsteigenden Linie (Eltern, Großeltern usw.) und elternlose Enkel. Die Renten der Hinterbliebenen dürfen insgesamt 60 % des Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen, sonst tritt Kürzung nach dem Grade der Verwandtschaft gemäß § 20 GUVG. ein.

c) Die Renten sind nach Maßgabe des Jahresarbeitsverdienstes zu berechnen, den der Verletzte während des letzten Jahres seiner Beschäftigung im Betriebe an Gehalt oder Lohn bezogen hat (Individuallohn), wobei jedoch der 1500 Mk. übersteigende Betrag nur mit ⅓ zur Anrechnung kommt; in der Regel gilt als Jahresarbeitsverdienst, wenn er sich nicht aus mindestens wochenweise fixierten Beträgen zusammensetzt, das 300-fache des durchschnittlichen täglichen Arbeitsverdienstes. Als Tagesverdienst gilt der Verdienst in dem Betriebe, der den Unfall verursacht hat; war der Verletzte in dem Betrieb nicht ein volles Jahr beschäftigt, so ist die Rente nach dem Arbeitsverdienst gleichartiger Arbeiter zu berechnen. Wenn der Individuallohn sich niedriger stellen würde, ist als Jahresarbeitsverdienst der 300 fache Betrag des für den Beschäftigungsort festgestellten ortsüblichen Tagelohns gewöhnlicher erwachsener Tagearbeiter anzusehen; in diesem Falle ist bei Berechnung der Rente für bereits vor dem Unfall teilweise Erwerbsunfähige „derjenige Teil des ortsüblichen Tagelohns zugrunde zu legen, welcher dem Maße der bisherigen Erwerbsfähigkeit entspricht (Näheres s. in den eingehenden Bestimmungen des § 10 GUVG.).

Die Auszahlung der Renten erfolgt monatlich im voraus durch die Postanstalten.

Ein Ruhen der Rentenzahlungen ist vorgesehen, wenn der Berechtigte eine längere Freiheitsstrafe verbüßt, ferner solange der berechtigte Ausländer nicht im Inland seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat oder der berechtigte Inländer sich im Ausland aufhält und es unterläßt, der Berufsgenossenschaft von seinem Aufenthalt Kenntnis zu geben.

Die Rentenansprüche sind gegen Zugriffe von Gläubigern in weitgehendem Maße geschützt und ebenso auch der eigenen Ver-

fügung des Berechtigten durch Verpfändung oder Uebertragung entzogen. Doch haben Gemeinden und Armenverbände — deren gesetzliche Pflicht zur Gewährung von Unterstützung an Hilfsbedürftige durch die Unfallversicherungsgesetze nicht berührt wird — wenn sie solche Unterstützung leisten, Anspruch auf Ersatz durch Überweisung von Rentenbeträgen.

Kapitalabfindung statt Renten sieht das Gesetz in folgenden Fällen vor: aa) für Verletztenrenten bis zu 15% der Vollrente kann die Berufsgenossenschaft auf Antrag des Entschädigungsberechtigten und nach Anhörung der unteren Verwaltungsbehörde eine entsprechende Kapitalabfindung gewähren, welche nach der voraussichtlichen Dauer des Rentenbezugs unter Berücksichtigung von Lebensalter und Körperbeschaffenheit zu bemessen ist. Der Verletzte muß vor Annahme seines Antrags darüber belehrt werden, daß er auch im Falle einer erheblichen Verschlechterung keinerlei Anspruch auf Rente mehr habe; bb) ein Ausländer, der seinen Wohnsitz im Deutschen Reiche aufgibt, kann mit dem 3 fachen Betrage der Jahresrente abgefunden werden; cc) die hinterbliebene Witwe erhält im Falle der Wiederverheiratung 60 % des Jahresarbeitsverdienstes als Abfindung.

D. Rentenfestsetzung und Rentenentziehung. Den Versicherten ist dringend zu empfehlen, jeden Unfall — auch bei anscheinend geringfügigen Verletzungen — dem Betriebsunternehmer oder der Ortspolizeibehörde zu melden und sich die Zeugen des Vorfalls zu sichern. Die Unternehmer haben jeden Unfall, welcher den Tod oder mehr als 3 tägige Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat, der Ortspolizeibehörde und dem zuständigen Genossenschaftsorgan anzuzeigen. Die Ortspolizeibehörde hat alsbald jeden voraussichtlich zu einem Entschädigungsanspruch führenden Unfall einer Untersuchung unter Zuziehung der Beteiligten und ev. Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen zu unterziehen.

Die Anmeldung des Entschädigungsanspruchs hat bei Vermeidung der Verjährung vor Ablauf von 2 Jahren (Ausnahme s. § 72 GUVG.) bei dem zuständigen Genossenschaftsorgan (Ausführungsbehörde) zu erfolgen. Welche Genossenschaft und welches Genossenschaftsorgan zuständig ist, ergibt sich aus dem im Betriebe anzubringenden Aushang, oder durch Anfrage bei dem Unternehmer oder der Ortsbehörde. Zugunsten der Versicherten ist die Bestimmung getroffen, daß die Anmeldung auch dann wirksam ist, wenn sie bei der unteren Verwaltungsbehörde (in Preußen Landrat oder Magistrat) erfolgt.

Die Feststellung oder Ablehnung der Entschädigung erfolgt im beschleunigten, kostenfreien Verfahren von Amts wegen durch das zuständige Genossenschaftsorgan (Genossenschaftsvorstand, Sektionsvorstand, Kommission, Vertrauensmann usw.) bzw. die Ausführungsbehörde. Kann die endgültige Feststellung nicht sofort erfolgen, so ist eine Entschädigung vorläufig zuzubilligen. Soll auf Grund eines ärztlichen Gutachtens die Bewilligung einer Entschädigung abgelehnt oder nur eine Teilrente gewährt werden, so ist vorher der behandelnde Arzt zu hören. Nachdem ein sog. Vorbescheid ergangen ist, auf den der Verletzte sich binnen 2 Wochen äußern kann, wird dem Verletzten oder seinen Hinterbliebenen über Feststellung oder Ablehnung der Entschädigung ein schriftlicher Bescheid erteilt, aus dem die Höhe der Entschädigung und die Art ihrer Berechnung oder der Ablehnungsgrund und die Rechtsmittelbelehrung zu ersehen sind.

Gegen den förmlichen Bescheid des Genossenschaftsorgans steht die Berufung an das zuständige, im Bescheid bezeichnete „Schiedsgericht für Arbeiterversicherung“ offen. Die Berufung ist binnen einem Monat nach Zustellung einzulegen und kann schriftlich oder zu Protokoll bei dem Schiedsgericht oder einer anderen inländischen Behörde oder dem Genossenschaftsorgan angebracht werden. Das Schiedsgericht entscheidet in der Besetzung mit einem beamteten Vorsitzenden und je zwei aus Wahlen hervorgegangenen Vertretern der AG. und der Versicherten. Das Verfahren ist einfach und kostenfrei; der Beschwerdeführer ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, im Termin zu erscheinen. Gegen die Entscheidung des Schiedsgerichts steht in wichtigeren Fällen (Dauerrenten des Verletzten und Hinterbliebenenrenten — vgl. § 80 in Verb. m. § 69 GUVG. —) beiden Parteien innerhalb eines Monats noch der „Rekurs“ an das Reichsversicherungsamt (Landesversicherungsamt) offen. Der Rekurs führt ebenso wie die Berufung zu einer vollständig neuen Durchprüfung des gesamten Streitstoffes in tatsächlicher und rechtlicher Beziehung; er kann auch auf die unrichtige Beurteilung tatsächlicher Verhältnisse gestützt werden und unterscheidet sich dadurch von der in Invalidensachen gegebenen Revision. Näheres über Schiedsgerichte und Reichs-(Landes-) Versicherungsamt s. beim Stichw. „Versicherungsbehörden“.

Kommen mehrere Berufsgenossenschaften als entschädigungspflichtig in Frage, so hat die zunächst in Anspruch genommene Berufsgenossenschaft dem Entschädigungsberechtigten eine vorläufige Fürsorge zuzuwenden und sich wegen Anerkennung der Entschädigungspflicht mit dem Vorstand der ihrer Ansicht nach zuständigen anderen Genossenschaft ins Benehmen zu setzen. Wird von diesem die Entschädigungspflicht abgelehnt, so ist die Entscheidung des Reichs-(Landes-) Versicherungsamtes herbeizuführen.

Von erheblicher praktischer Bedeutung ist die Vorschrift, wonach bei Eintritt einer wesentlichen Veränderung der für die Feststellung maßgebenden Verhältnisse — Verschlimmerung, Besserung oder Beseitigung der Unfallfolgen — eine anderweite Feststellung der Entschädigung (Erhöhung, Herabsetzung oder Aufhebung der Rente) erfolgen kann. Zur Verhütung von unberechtigten Störungen im Rentengenuß und von seelischen Aufregungen des Berechtigten ist das Verfahren mit besonderen Garantieen umgeben. Einmal kann nach Ablauf der ersten 2 Jahre eine Abänderung der Festsetzung — sofern nicht über einen längeren Zeitraum ausdrückliches Einverständnis mit dem Berechtigten besteht — nur in Zeiträumen von einem Jahre vorgenommen werden. Ferner ist es den Berufsgenossenschaften nach Ablauf der ersten 5 Jahre ohne Einverständnis des Berechtigten nicht gestattet, die Rente einseitig abzuändern; die anderweite Feststellung hat vielmehr in diesem Falle durch Entscheidung des Schiedsgerichts zu erfolgen.

E. Aufbringung der Mittel. Die Mittel zur Durchführung der Unfallversicherung werden allein durch Beiträge der Betriebsunternehmer aufgebracht; die Anrechnung von Beiträgen auf die Arbeitslöhne ist verboten. Die Auszahlung der Entschädigungen erfolgt auf Anweisung des Genossenschaftsvorstandes vorschußweise durch die Postverwaltung. [1]) Der der Post zu erstattende Betrag wird nebst den Verwaltungskosten und den vorgeschriebenen Rücklagen zum Reservefonds für jedes Rechnungsjahr auf die Unternehmer umgelegt. Es wird immer nur der im Rechnungsjahr tatsächlich erwachsene Ausgabebetrag aufgebracht, nicht der Kapitalwert der im verflossenen Jahr festgestellten, voraussichtlich auf Jahre hinaus belastenden Renten — Umlageverfahren im Gegensatz zum Kapitaldeckungsverfahren. Während der ersten Jahre nach Einführung der Versicherung muß natürlich bei diesem Verfahren die Last gering sein, um dann bis zum Eintritt des Beharrungszustandes (etwa nach 50 Jahren) beständig zu wachsen, da in jedem Jahre neue Renten zugehen und von den alten Rentnern nur ein geringer Teil durch Tod usw. ausscheidet. Um dieses Anwachsen tunlichst auszugleichen, ist die Ansammlung eines entsprechenden Reservefonds durch erhebliche Zuschläge vorgesehen.

Jeder Unternehmer hat nach Verhältnis des Risikos, mit welchen er seine Genossenschaft belastet, zu den Jahreslasten beizutragen. Die Umlage erfolgt daher nach Maßgabe der im abgelaufenen Rechnungsjahr von jedem einzelnen Unternehmer an seine versicherten Arbeiter tatsächlich gezahlten Löhne einerseits (die Unternehmer haben in jedem Jahre innerhalb der ersten 6 Wochen dem Genossenschaftsvorstand Arbeiter- und Lohnnachweisungen einzureichen); und nach dem Maße der mit ihrem Betriebe verbundenen Unfallgefahr andererseits. Dieses Maß der Unfallgefahr wird nach objektiven Merkmalen der Betriebe und Gefahrenklassen abgestuft; zu diesem Zwecke wird von jeder Berufsgenossenschaft ein vom Reichs-(Landes-) Versicherungsamte zu genehmigender Gefahrentarif aufgestellt, welcher von 5 zu 5 Jahren zu revidieren ist. Ein Betrieb, der beispielsweise eine 5 oder 10 mal so große Unfallgefahr aufweist wie ein als Normalbetrieb mit der Gefahrenziffer 1 angesetzter Betrieb, muß auf den gleichen Betrag nachgewiesener Löhne einen 5 oder 10 mal so großen Umlageanteil tragen.

F. Unfallverhütung (s. das besondere Stichw.). Die Berufsgenossenschaften wie die einzelnen Genossenschaftsmitglieder haben ein erhebliches pekuniäres wie ethisches Interesse an der Verhütung von Unfällen. Deshalb sind nach dem Gesetze die Berufsgenossenschaften befugt und können nötigenfalls im Aufsichtswege dazu angehalten werden, Unfallverhütungsvorschriften zu erlassen; und zwar einerseits für die Betriebsunternehmer, denen unter Androhung mit Ordnungsstrafen und mit Einschätzung in eine höhere Gefahrenklasse die Herstellung zweckdienlicher Betriebseinrichtungen vorgeschrieben werden kann, andererseits für die Arbeiter, welche durch Geldstrafen zu einem ordnungsmäßigen und vorsichtigen Verhalten angehalten werden können. Die zu erlassenden Vorschriften sind dem Reichsversicherungsamt zur Genehmi-

[1]) Nach Art. I § 6 des RGes. betr. Aenderungen der Finanzen vom 15. Juli 1909 müssen nunmehr die BGen. den Zentralpostbehörden Betriebsvorschüsse leisten.

gung einzureichen und, sofern die Berufsgenossenschaft in Sektionen eingeteilt ist, zuvor den Sektionen zur Begutachtung vorzulegen. Zur Beratung und Beschlußfassung über diese Vorschriften (übrigens auch zur Begutachtung der nach § 120 e Abs. 2 der GewO. von Staatsbehörden zum Arbeiterschutz zu erlassenden Vorschriften) haben die Genossenschaftsvorstände Vertreter der Arbeiter mit vollem Stimmrecht und in gleicher Zahl wie die beteiligten Vorstandsmitglieder zuzuziehen; diese Arbeitervertreter werden von den Ausschüssen der Invalidenversicherungsanstalten gewählt.

Gegenwärtig haben sämtliche Berufsgenossenschaften Unfallverhütungsvorschriften, zum Teil sehr ausführlich gestaltete. Das Nähere darüber s. unter dem Stichw. „Unfallverhütung". Die Ueberwachung der Betriebe auf Durchführung dieser Vorschriften geschieht durch besondere „technische Aufsichtsbeamte" der Berufsgenossenschaften. Die Beziehungen zu den die staatliche Gewerbeaufsicht ausübenden Staatsbehörden und Staatsbeamten sind näher geregelt.

G. Beteiligung der AN. Die versicherten Arbeiter sind nicht Mitglieder der Berufsgenossenschaften und tragen zu deren Lasten nichts bei. An der Gesamtbelastung durch Unfälle tragen sie jedoch insofern mit, als sie zu den Krankenkassen, denen die Fürsorge für Unfallverletzte während der ersten 13 Wochen überwiesen bleibt, Beiträge neben den Unternehmern leisten. Da, wie oben unter C 2 a gezeigt, die Krankenkassen nur 12% der gesamten Unfallast tragen und die Beiträge der AN. zu den Krankenkassen in der Regel ⅓ ausmachen, sind die AN. nur mit 8 % an der Unfallast beteiligt. Immerhin erschien es angebracht, sie an der Verwaltung der Unfallversicherung überall da zu beteiligen, wo ihre besonderen Interessen auf dem Spiele stehen. Das Gesetz sieht eine solche Beteiligung denn auch vor und läßt Vertreter der Versicherten an der Beratung und Begutachtung von Unfallverhütungsvorschriften (§ 113 GUVG.), an den Schiedsgerichten (§ 4 HG.) und an dem Reichs-(Landes-)Versicherungsamt teilnehmen. Hierbei wirken die Vertreter der AN. im gleichen Umfange mit wie die Vertreter der Berufsgenossenschaften. Ferner soll zu den polizeilichen Unfalluntersuchungen ein Vertreter der Krankenkasse, welcher der Verletzte angehört, geladen werden. Freilich findet im erstinstanzlichen Rentenfestsetzungsverfahren eine Mitwirkung von Vertretern der Versicherten und auch in der Regel eine mündliche Verhandlung mit den Verletzten nicht statt. Diese beiden Punkte sind wohl die Hauptursache für das sachlich wohl ungerechtfertigte Mißtrauen, welches unzweifelhaft in den Kreisen der Versicherten gegen die Berufsgenossenschaften herrscht.

III. Bauunfallversicherung. Das Bauunfallversicherungsgesetz ergreift diejenigen Teile des Bauwesens, die nicht bereits durch das Gewerbe- und das landwirtschaftliche Unfallversicherungsgesetz erfaßt sind. Das Gewerbe-Unfallversicherungsgesetz erstreckt sich nur auf die gewerblichen Baubetriebe des Hochbaues und die im § 1 Ziff. 3 des GUVG. (s. oben) angeführten Bauten gewisser großen öffentlichen Verwaltungen. Das landwirtschaftliche Unfallversicherungsgesetz erstreckt sich nur auf gewisse Gruppen von unmittelbar zur Landwirtschaft gehörigen Regiebauten. Für die Regelung durch das Bauunfallversicherungsgesetz bleiben demnach noch übrig einmal die gewerblichen Tiefbauten (Wege-, Kanal-, Strom-, Deich- und ähnliche Bauten), deren Betriebe in eine besondere Berufsgenossenschaft, die Tiefbau-Berufsgenossenschaft[1]) zusammengefaßt sind; ferner die nicht unter § 1 Ziff. 3 GUVG. fallenden von öffentlichen Verbänden (Reichs-, Staats- und Kommunalverbänden) für ihre Zwecke, also nicht gewerbsmäßig, in eigener Regie ausgeführten Bauarbeiten; endlich die Regiebauarbeiten privater Bauherren.

Regiebauten sind diejenigen Bauunternehmungen, die von den Bauherren unmittelbar mit Bauarbeitern, ohne Inanspruchnahme von selbständigen Baugewerbetreibenden ausgeführt werden. Diese Arbeiten entbehren vermöge dieser Eigentümlichkeit der Stetigkeit und Dauer und des festen Zusammenhangs, die im Gewerbe vorhanden sind. Man hat deshalb für die Deckung der Unfälle, die bei diesen oft wechselnden Arbeiten vorkommen, besondere Organisationsformen und besonderes Beitragsverfahren vorgesehen, und zwar:

Für die Versicherung der bei privaten Regiebauten beschäftigten Personen sind bei den Bauberufsgenossenschaften sog. „Unfallversicherungsanstalten" eingerichtet, die eigenes Vermögen haben, ihre Lasten selbständig aufbringen und die erforderlichen Beiträge von den Bauherren in Gestalt fester Prämien nach dem Kapitaldeckungsverfahren erheben. Doch werden die Unfallasten der privaten Regiearbeiten bis zur Dauer von 6 Arbeitstagen auf Rechnung der Gemeinde-

[1]) Die Tiefbauberufsgenossenschaft ist nicht auf dem Umlageverfahren, sondern auf dem Kapitaldeckungsverfahren basiert.

verbände umgelegt, erst bei darüber hinausgehender Dauer auf Rechnung der Bauherren. Die Bauherren haben bei Meidung von Ordnungsstrafe längstens binnen 3 Tagen nach Ablauf eines jeden Monats eine Nachweisung der in diesem Monat bei Ausführung der Bauarbeiten verwendeten Arbeitstage nebst Löhnen auf vorschriftsmäßige Formulare der unteren Verwaltungsbehörde (Landrat, Magistrat) vorzulegen.

Das Reich, die Bundesstaaten und auch die Kommunalverbände, soweit diese nach der Anschauung der zuständigen Landeszentralbehörde genügend leistungsfähig sind, können die Versicherung ihrer Regiebauten statt bei den Versicherungsanstalten der Bauberufsgenossenschaften auf eigene Rechnung durch „Ausführungsbehörden" durchführen (über „Ausführungsbehörden" s. das unter II B am Schlusse Gesagte). Mehrere Kommunalverbände können zum Zwecke der gemeinsamen Durchführung der Unfallversicherung ihrer Regiebauten sich zu einem Verbande mit einer Ausführungsbehörde vereinigen.

IV. Land- und forstwirtschaftliche Unfallversicherung. Die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben beschäftigten Arbeiter unterliegen der Versicherung nach denselben Grundsätzen wie die Angestellten gewerblicher Betriebe. Land- oder forstwirtschaftlich versichert sind auch die in Abhängigkeit von einem land- oder forstwirtschaftlichen Unternehmen geführten Nebenbetriebe, insbesondere die zur Verarbeitung von landwirtschaftlichen Erzeugnissen, Bodenbestandteilen usw. bestimmten (z. B. kleinere Brennerei-, Molkerei-, Müllerei-, Torfgewinnungs- u. dgl. Betriebe); nicht aber solche, welche wegen ihres Umfanges, besonderer maschineller Einrichtungen oder wegen der Zahl der verwendeten gewerblichen Arbeiter den unter das Gewerbe-Unfallversicherungsgesetz fallenden Fabriken zuzurechnen sind (vgl. Rundschreiben des Reichsversicherungsamts vom 16. Okt. 1901 in Amtl. Nachr. S. 623). Auch werden gewisse Regiebauarbeiten landwirtschaftlicher Unternehmer der landw. Unfallversicherung zugerechnet. Als landwirtschaftliche Betriebe gelten auch die gewerblichen Gärtnereien (Kunst- und Handelsgärtnereien, Baumschulen, Gartenarchitekten usw.). Dagegen ist die ausschließliche d. h. nicht mit Landwirtschaft verbundene Bewirtschaftung von Haus- und Ziergärten nicht versichert; Unternehmungen, welche nur im Handel oder Binden von Blumen bestehen, gelten nicht als landwirtschaftliche Betriebe. Die Versicherung erstreckt sich auch auf häusliche oder andere Dienste, zu welchen land- und forstwirtschaftliche Arbeiter im Auftrag des AG. herangezogen werden.

Die statutarische Ausdehnung der Versicherungspflicht auf kleinere Betriebsunternehmer (mit nicht mehr als 3000 Mk. Jahresarbeitsverdienst und nicht mehr als 2 Lohnarbeiter) und auf höher als 3000 Mk. gelohnte Betriebsbeamte ist in ähnlicher Weise wie im Gewerbe-Unfallversicherungsgesetze gegeben. Doch kann hier die Erstreckung der Versicherung auch landesgesetzlich und zwar auf alle Unternehmer erfolgen (das ist z. B. in Bayern, Sachsen, Württemberg, Baden, Hessen, nicht auch in Preußen geschehen). Durch diese statutarische oder gesetzliche Ausdehnung sind zurzeit ca. 4 Mill. kleiner und kleinster landwirtschaftlicher Betriebsunternehmer in die Unfallversicherung einbezogen, was um so mehr zu begrüßen ist, als sich diese Unternehmer größtenteils wirtschaftlich und sozial kaum über den Lohnarbeiterstand erheben und oft nebenbei noch Lohnarbeiten verrichten. Statutarisch kann auch für die Betriebsunternehmer die Versicherungspflicht auf die im Zusammenhang mit ihrem Betrieb stehenden häuslichen Verrichtungen ausgedehnt werden.

Was die Organisation der land- und forstwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften betrifft, so konnte hier eine berufliche Gliederung wie bei der Gewerbe-Unfallversicherung nicht in Frage kommen. Es empfahl sich hier eine territoriale Gliederung und ein weitgehender Spielraum für die Landesgesetzgebung, um den großen Verschiedenheiten der ländlichen Besitz- und Wirtschaftsverhältnisse in den einzelnen Gebietsteilen gerecht zu werden. Es wurde deshalb der Landesgesetzgebung gestattet, die Abgrenzung der Berufsgenossenschaften, deren Organisation und Verwaltung usw. abweichend zu regeln (§ 141 LUVG.), und es kann im Interesse der Ersparnis von Verwaltungskosten durch Beschluß der Genossenschaftsversammlung mit Genehmigung der Landeszentralbehörde die Verwaltung für einen bestimmten Zeitraum an Organe der kommunalen Selbstverwaltung übertragen werden (§ 42 LUVG.). Von diesen Befugnissen ist in fast allen Bundesstaaten Gebrauch gemacht worden. Demzufolge bilden in Preußen in jeder der 12 Provinzen die Unternehmer eine Berufsgenossenschaft, in jedem Kreis eine Sektion; an Stelle des Genossenschaftsvorstandes fungiert der Provinzialausschuß, an Stelle des Sektionsvorstandes der Kreis-(Stadt-)

Ausschuß (preuß. Ges. v. 16. Juni 1902). In Bayern decken sich die Bezirke der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften mit den 8 Regierungsbezirken, in Württemberg mit den 4 Verwaltungskreisen, in den meisten übrigen Bundesstaaten je mit dem Staatsgebiet. Zurzeit existieren 48 landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften.

Bei Berechnung der Renten gilt — im Interesse der Vereinfachung und da die Löhne in der Land- und Forstwirtschaft wenig voneinander abweichen — als Jahresarbeitsverdienst der Arbeiter in der Regel nicht der Individuallohn, sondern der Durchschnittslohn, welcher behördlich nach Anhörung von Vertretern der beteiligten AG. und AN. von Zeit zu Zeit festgesetzt wird (je besonders für männliche und weibliche, jugendliche und erwachsene Arbeiter). Der gleiche Jahresarbeitsverdienst ist auch, soweit das Statut keine abweichende Bestimmung trifft, für die Betriebsunternehmer bei der Rentenberechnung zugrunde zu legen. Dagegen erfolgt die Rentenberechnung für Betriebsbeamte und sog. ,,Facharbeiter" nach dem Individuallohn, wodurch diesen Kategorieen eine entsprechend höhere Unfallrente gesichert wird. (§ 9 LUVG). Unter Umständen kann die Rente an Stelle von Geld in Form von Naturalleistungen gewährt werden (§ 26).

Die Beiträge können unter besonderen Voraussetzungen statt nach dem abzuschätzenden Arbeitsbedarf der betreffenden Wirtschaft in Verbindung mit dem Gefahrentarif nach dem Steuerfuß (namentlich nach der Grundsteuer) umgelegt werden (§§ 51—58).

Wo Krankenversicherung der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter nicht besteht — sie besteht nur da, wo sie durch Landesgesetz oder Gemeindestatut auf diese Arbeiter ausgedehnt ist (s. das Stichw. ,,Krankenversicherung") — hat während der 13-wöchigen ,,Karrenzzeit" nicht wie bei der Gewerbe-Unfallversicherung der Unternehmer, sondern die Gemeinde vorbehaltlich des Ersatzanspruchs an diesen einzutreten; doch kann auch die Berufsgenossenschaft diese Leistungen übernehmen (§ 27 LUVG.).

V. Statistik.[1]) 1. Organisation und Umfang der Unfallversicherung im Rechnungsjahr 1908:

Versicherungsträger	Zahl	Betriebe	Durchschnittlich versicherte Personen	Zahl der erstmals entschädigten Unfälle
Gewerbliche Berufsgenossenschaften	66	696 824	8 917 772	75 830
Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften	48	4 710 401	17 179 000	61 609
Ausführungsbehörden	540	—	977 351	5 526
			27 074 123 [2])	142 965

Von den im Jahre 1908 erstmals entschädigten 142 965 Unfällen — denen 662 000 erstmals gemeldete Unfälle gegenüberstehen — waren solche mit tödlichem Ausgang 9856, mit der Folge einer dauernden völligen Erwerbsunfähigkeit 1160. Die Gesamtausgaben der Versicherungsträger in 1908 betrugen über 187 Mill. Mk.

Auf 1000 Vollarbeiter in der gewerblichen Unfallversicherung kamen an Unfallverletzten im Jahre 1908: Ueberhaupt 9,29, mit Tod 0,78, mit dauernder völliger Erwerbsunfähigkeit 0,99, mit dauernder teilweiser Erwerbsunfähigkeit 3,65, mit vorübergehender Erwerbsunfähigkeit 4,77.

Von allen entschädigungspflichtigen Unfällen waren:

auf Verschulden	Gewerbe		Landwirtschaft
	1887	1897	1891
der Unternehmer	20,47%	17,30%	18,61%
der Arbeiter	26,56%	29,74%	24,99%
beider Teile	8,01%	10,14%	23,39%
zusammen	55,04%	57,18%	66,99%

also die größere Hälfte aller Unfälle zurückzuführen, während die kleinere Hälfte auf unvermeidlichen Betriebsgefahren, höherer Gewalt und anderen Ursachen beruhte. Dies zeigt, wieviel auf dem Gebiet der Unfallver-

[1]) Näheres siehe bei den alljährlich vom Reichsversicherungsamt in dessen „Amtl. Nachrichten" veröffentlichten Rechnungsergebnissen der B.-Genossenschaften.

[2]) In dieser Zahl dürften an 3,4 Mill. Personen, welche gleichzeitig in gewerblichen und landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigt und versichert sind, doppelt erscheinen.

hütung durch das Verhalten der Beteiligten selbst noch gebessert werden kann.

VI. Reichsversicherungsordnung. Der Entwurf der Reichsversicherungsordnung sieht bei der Unfallversicherung verhältnismäßig geringe Aenderungen vor. Der Kreis der versicherungspflichtigen Personen ist etwas erweitert im Handelsgewerbe; während bisher nur die mit größeren Handelsbetrieben verbundenen Lager- und Transportarbeiten versicherungspflichtig waren, sollen in Zukunft in die Versicherung einbezogen werden alle in größeren Handelsbetrieben mit der Handhabung und Behandlung der Waren betrauten Personen, also die Handelsangestellten mit Ausnahme des Kontor-, Kassen- und Reisendenpersonals. Daneben sollen in Zukunft der Versicherung unterstellt werden: die Angestellten in Badeanstalten, im Dekorateurgewerbe, im gewerbsmäßigen Fahr-, Reittier- und Stallhaltungsbetrieb, dann überhaupt Personen, welche beim Halten der Reittiere und mit tierischer oder elementarer Kraft belegten Fahrzeugen beschäftigt werden (also auch Stallknechte bei Luxuspferden, Chauffeure bei Luxusautomobilen und Luxusluftschiffen usw.).

Die oft geforderte Gleichstellung der „Gewerbekrankheiten" mit den Betriebsunfällen ist unterblieben, ebenso eine Erhöhung der Vollrenten auf über $^2/_3$ des Jahresarbeitsverdienstes. Bei Renten von 20 % und weniger darf in Zukunft eine Rentenfestsetzung auf bestimmte Zeit erfolgen, nach deren Ablauf die Rente von neuem beantragt werden muß; das bedeutet offenbar eine Erschwerung in der Rechtsstellung dieser Rentenempfänger.

Ueber die Aenderungen des Verfahrens durch die RVO. vgl. das Stichw. „Versicherungsbehörden". H.

Unlauterer Wettbewerb.

I. Die Fälle des „Unlauteren Wettbewerbs". Den geschäftlichen Anstand im Konkurrenzkampf nach Möglichkeit zu wahren und den Geschäftsmann vor unsauberen Mitteln skrupelloser Konkurrenten zu schützen, ist der Zweck des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb — das in neuer wesentlich veränderter Fassung v. 7. Juni 1909 am 1. Okt. 1909 in Kraft trat. Es bezieht sich in erster Linie auf Geschäftsinhaber, in vieler Hinsicht aber ebenso auf Angestellte. In doppelter Hinsicht also sind seine Bestimmungen für das Arbeitsrecht von Bedeutung: einmal weil sie dem AG. Beschränkungen seiner Handlungsfreiheit auferlegen, und zweitens weil sie den Angestellten mit in diese Beschränkungen und ihre Rechtsfolgen hineinziehen. Im einzelnen gehören folgende Fälle hierher:

1. Wer im geschäftlichen Verkehre zu Zwecken des Wettbewerbes Handlungen vornimmt, die gegen die guten Sitten verstoßen, kann auf Unterlassung und Schadenersatz in Anspruch genommen werden. Hiermit ist das Prinzip des Kampfes gegen den unlauteren Wettbewerb festgelegt, und zwar neu gegenüber der früheren Fassung des Gesetzes, das lange noch nicht sich zu einer solchen allgemeinen und umfassenden Norm durchgerungen hatte. Dieser Begriff ist freilich sehr dehnbar; gegen die guten Sitten verstoßen kann vieles, und es wird oft nicht leicht sein, im einzelnen Fall zu sagen, was dahin gehört. Aber es liegt eine starke moralische Kraft in diesem Prinzip.

Zu solchen unlauteren Machenschaften gehört u. a. Einwirkung auf Angestellte eines anderen AG., um diese unzufrieden zu machen, wissentlich zu ungünstige Auskünfte über Prinzipal oder Angestellte aus Zwecken des Wettbewerbs, schwindelhafte Preisunterbietung, Fortengagieren in größerem Maße zum Zwecke der Schädigung u. a. mehr.

2. Wer in öffentlichen Bekanntmachungen oder für einen größeren Kreis von Personen bestimmten Mitteilungen (z. B. Anzeigen, Zirkulare, auch nur bildliche Darstellungen solcher Art) unrichtige Angaben irgendwelcher Art über seine eigenen geschäftlichen Verhältnisse macht, wenn die Angaben den Anschein eines besonders günstigen Angebotes hervorzurufen geeignet sind (nämlich bei dem Publikum, für das sie berechnet sind), kann auf Unterlassung der unrichtigen Angaben in Anspruch genommen werden.

Wissentlich unwahre Angaben dieser Art in der Absicht, den Anschein eines besonders günstigen Angebotes hervorzurufen, werden bestraft.

3. Wer unwahre Behauptungen, die den Geschäftsbetrieb oder den Kredit eines anderen zu schädigen geeignet sind, zu Zwecken des Wettbewerbs verbreitet, ist zum Ersatz des dadurch entstandenen Schadens verpflichtet.

Wissentlich unwahre Behauptungen dieser Art werden bestraft.

4. Wer einen Namen oder eine Firma oder ein Kennzeichen eines Erwerbsgeschäfts od. dgl. in einer Weise benutzt, die Verwechslungen mit dem befugtermaßen geführten geschäftlichen Namen eines anderen herbeizuführen geeignet ist, kann auf Unterlassung in Anspruch genommen werden.

Wußte er oder mußte er wissen, daß die mißbräuchliche Art der Benutzung Verwechslungen hervorzurufen geeignet war, so ist er auch schadensersatzpflichtig.

5. Wer Waren als aus einer Konkursmasse stammend öffentlich anpreist, die nicht aus einer Konkursmasse stammen, wird bestraft. Im wesentlichen wird künftig wohl nur noch der Konkursverwalter solche Ausverkäufe machen können.

6. Bei Ausverkäufen, Räumungsverkäufen oder dgl. (ausgenommen Saison- und Inventurausverkäufe, die im ordentlichen Geschäftsverkehr üblich sind) ist bei Strafe vorgeschrieben, daß der Grund des Ausverkaufes in der Ankündigung angegeben wird. Der Grund muß ein wahrer und ein nach der Verkehrssitte plausibler sein (z. B. wegen Aufgabe des Geschäfts, eines Geschäftszweiges, beschädigter, zurückgesetzter Waren). Das Nachschieben von Waren ist bei Strafe verboten.

7. Bestraft wird, wer den vom Bundesrat erlassenen Bestimmungen über die Verkaufseinheiten der Zahl, des Maßes und des Gewichts im Einzelverkehr zuwiderhandelt.

8. Bestraft wird, wer zu Zwecken des Wettbewerbs den Angestellten eines anderen besticht oder zu bestechen versucht, um geschäftliche Bevorzugung zu erlangen; ebenso der Angestellte, der sich bestechen läßt (Schmiergelder).

Hier entstehen sehr schwierige Fragen, z. B. wieweit das harmlose Geben von Trinkgeldern und Geschenken, die auch mitunter zum Zweck der Erlangung eigener Vorteile gegeben werden, unter die Gesetzesbestimmung fällt. Das Gesetz nennt ausdrücklich als strafbar nur solche Handlungen, die zum Zwecke des Wettbewerbs geschehen, und zwar wo die Gabe gegeben wird, ,,um durch unlauteres Verhalten des Angestellten bei dem Bezuge von Waren oder gewerblichen Leistungen eine Bevorzugung für sich oder einen Dritten zu erlangen". Trotz dieses Versuchs der Charakterisierung wird es noch mancherlei Grenzfälle und Zweifel geben können.

9. Ueber Verrat von Geschäfts- oder Fabrikgeheimnissen s. weiter unten bei III.

10. Verjährung tritt nach 6 Monaten seit Kenntnis des Falles ein, längstens in 3 Jahren seit dem Fall. In weitgehendem Maße ist dem Verletzten öffentliche Bekanntmachung des Urteils zugebilligt.

II. Die Mitwirkung des Angestellten beim unlauteren Wettbewerb. Es wäre ein Irrtum, anzunehmen, daß es sich nur um Handlungen des unlauteren Wettbewerbs seitens des Geschäftsinhabers handelt; vielmehr fallen unlautere Wettbewerbshandlungen von Angestellten oder Beauftragten gleichfalls unter das Gesetz. Indessen machen sich hierbei die Angestellten, wie es überwiegende oder ständige Rechtspraxis ist, nicht für ihre eigene Person haftbar, sondern das Geschäft, die Firma, für die sie handelten, wird belangt. Nur wenn es sich um bewußte und absichtliche Verletzungen handelt, haftet der Angestellte persönlich, in diesem Falle haftet aber auch der Geschäftsinhaber neben dem Angestellten bzw. ist strafbar, falls er die Fehlerhaftigkeit der Angabe oder Handlung kannte.

Für die persönliche Haftbarkeit des Angestellten bei Verschulden spricht auch die Vorschrift des § 823 BGB., der im Fall vorsätzlicher oder fahrlässiger Verletzung des Eigentums oder sonstigen Rechts eines anderen den Verletzer schadenersatzpflichtig macht, ebenso die §§ 824 und 826 BGB., in denen es sich um die schuldhafte Schädigung des Kredits oder des Fortkommens eines anderen oder um eine Schädigung unter Verstoß gegen die guten Sitten handelt. Die Haftung des Geschäftsinhabers neben dem Angestellten ergibt sich zum Ueberfluß auch aus § 831 BGB., der beim Art. ,,Haftpflicht" eingehend besprochen ist.

Der Unterlassungsanspruch richtet sich immer auch gegen den Geschäftsinhaber, wenn der Angestellte eine Verletzung begangen hat, wegen welcher auf Unterlassung geklagt werden kann.

Hat z. B. ein Angestellter versehentlich, also ohne das Fehlerhafte zu kennen, eine Verletzung begangen, sagen wir z. B. unrichtige Angaben über das Geschäft eines anderen verbreitet, ohne Wissen des Geschäftsinhabers, der seinerseits die Unrichtigkeit kannte, so kann nach dem oben Ausgeführten nur auf Unterlassung geklagt werden. Eine Schadensersatzforderung oder Bestrafung kann sich rechtlich daraus nicht ergeben, weil der Verletzer unwissentlich handelte, der Inhaber aber, der den Fehler kannte, ihn nicht begangen hat und keine Kenntnis von ihm hatte.

Gegen den Angestellten persönlich (statt gegen die Firma) gibt es einen Anspruch nur, wenn der Betreffende schuldhaft handelte (dann aber neben ihm auch gegen die Firma, d. h. den Inhaber). Fahrlässiges Verstoßen gegen die Vorschriften des Gesetzes macht haftbar in einzelnen Fällen und zwar: wenn der Verletzer die Unrichtigkeit der Angabe zwar nicht kannte, aber kennen

müßte (so auch nach § 824 BGB.), wenn er nicht vorsätzlich, aber fahrlässig die Vorschriften über Konkurswaren, Ausverkaufnachschub, Maßeinheiten und Bestechung verletzte.

III. Verrat von Geschäfts- und Fabrikgeheimnissen. Mit Gefängnis bis zu einem Jahre oder mit Geldstrafe bis zu 5000 Mk. oder beiden Strafen wird bestraft, wer als Angestellter, Arbeiter oder Lehrling eines Geschäftsbetriebs Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, die ihm vermöge des Dienstverhältnisses anvertraut oder sonst zugänglich geworden sind, während der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses unbefugt an andere zu Zwecken des Wettbewerbes oder in der Absicht, dem Inhaber des Geschäftsbetriebs Schaden zuzufügen, mitteilt oder wer solche auf unlautere Weise erlangte Geheimnisse unbefugt zu Zwecken des Wettbewerbes verwertet. Zu diesen Geheimnissen gehören auch Vorlagen, Vorschriften technischer Art, Modelle, Rezepte, Schnitte u. dgl. Neben der Strafe macht sich der Verletzer schadenersatzpflichtig. Auch die Verleitung zu solcher Verletzung wird bestraft.

Ueber die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus ist also gesetzlich keine Verschwiegenheitspflicht festgesetzt worden. Trotzdem kann in schwerwiegenden, unlauteren Fällen eine solche Pflicht anzunehmen sein, wenn sie unter Verletzung einer sittlichen Pflicht als Verstoß gegen die guten Sitten erscheint, z. B. nur zur Schädigung des früheren AG. der Verrat begangen wird. Vertraglich kann eine solche Verschwiegenheitspflicht festgesetzt sein, s. d. Stichw. „Konkurrenzverbot“.

E.

Unmöglichkeit der Arbeitsleistung.

I. Was ist Unmöglichkeit der Arbeitsleistung? Der AN. ist zur Arbeitsleistung nicht nur verpflichtet, sondern auch berechtigt. Seine Arbeits*verpflichtung* kann unmöglich werden, wenn er *selber* verhindert ist; seine Arbeits*berechtigung* kann unmöglich werden, wenn der AG. ihm die Arbeitsbedingungen entzieht. Unmöglichkeit tritt also ein, wenn der AN. unfähig zur Arbeit ist, krank ist, oder wenn die Arbeitsstätte ganz oder teilweise zerstört ist, Maschinendefekt eingetreten ist, Hilfskräfte ausgeblieben sind, der Vorarbeiter nicht erschienen ist, die Polizei den Betrieb geschlossen hat, Material verdorben ist oder nicht rechtzeitig geliefert wird, und vieles andere mehr.

II. Welche Rechtsfolgen hat die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung? Es ist zu unterscheiden, auf welcher Seite, ob beim AG. oder AN. die Unmöglichkeit eingetreten ist und ob sie von einer der Parteien verschuldet worden ist oder nicht.

A. Wenn die Unmöglichkeit durch den AN. verschuldet ist. Verschuldete Unmöglichkeit liegt vor, wenn die Ausführung der Arbeitsleistung ausgeschlossen ist durch einen im Augenblick nicht zu ändernden, im Augenblick nicht vom Willen abhängigen Grund, der infolge eines Verschuldens entstanden ist, also z. B. Selbstverstümmelung, körperliche Behinderung infolge Raufhandels, Zugverbummeln, Vergessen oder Verlieren wichtiger augenblicklich unbeschaffbarer Werkzeuge — alles fahrlässig herbeigeführte Gründe — oder Beschädigung von Maschinen, Brandstiftung — also vorsätzliches Unmöglichmachen der Arbeitsleistung. Dieses letztere ist ohne Zweifel schon dem Kontraktbruch zuzuzählen, weil hier der *Wille* auf das Nichtleisten der Arbeit geht. Dabei ist natürlich sehr streng zwischen Unmöglichkeit und Nichtwollen (also Nichtantritt der Arbeit, Versäumnis, Verlassen der Arbeit) zu unterscheiden. Kontraktbruch ist keine Unmöglichkeit der Leistung, aber die Unmöglichmachung kann durch vorhergehenden Kontraktbruch erklärt werden, und so darf die *beabsichtigte* Unmöglichkeit nicht milder als jede andere Form des Kontraktbruches beurteilt werden (darüber s. d. Stichw. „Kontraktbruch“, während das Nichterscheinen u. dgl. bei den Stichw. „Arbeitsversäumnis“ und „Arbeitsverweigerung“ behandelt wird).

Es folgt daraus in solchen Fällen:

a) *bei Zeitlohn*. War es dem AN. unmöglich, die Arbeit zu leisten, hat er also noch nichts vorgeleistet, so ist eine Verpflichtung zur Lohnzahlung seitens des AG. noch gar nicht entstanden. Der AG. braucht also keinen Lohn zu zahlen.[1]) Er kann aber außer-

---

[1]) Schwierigkeiten anderer Art bieten sich in Zeitlohnverhältnissen höherer Gattung, bei denen der zeltmessende Abschnitt größer als Tag und Stunde ist (Monatsgehalt) und es daher mitunter schwer ist, zu sagen, ob der Gehalt, bei zeitweiser Unmöglichkeit zu arbeiten, verdient ist oder nicht. Der Schutz des § 616 BGB. von der Fortzahlung des Entgelts bei Versäumnis von relativ unerheblicher Dauer ist ja nur bei unverschuldeter Behinderung gegeben. Bei *verschuldeter* Unmöglichkeit kommt dies nicht in Betracht, sondern es muß nach anderen Maßstäben berechnet werden, ob ein Entgelt „*verdient*“ ist oder nicht (ein Angestellter — Kopfarbeiter, Qualitätsarbeiter — kann oft in einer

dem e n t w e d e r Ersatz des Schadens (der oft schwer nachzuweisen ist!) verlangen, o d e r (wahlweise), wenn er das vorzieht, sofortige Entlassung (als Rücktritt vom Vertrage), (nach §§ 323 und 325 BGB.) eintreten lassen, soweit hier nicht die festumgrenzte Beschränkung der Entlassungsgründe nach § 123 Gew.-O. entgegensteht (s. d. Stichw. ,,Entlassung"). Darüber sogleich noch Näheres. Verlangt er Schadenersatz, so kann er nur mit Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen. Der AN. bleibt dann einstweilen im Dienste; wenn die Unmöglichkeit zur Dienstleistung behoben ist, verdient er seinen Lohn entsprechend der Zeit seines Dienstes. Zieht der AG. sofortige Entlassung vor, so kann er keinen Schadenersatz verlangen, es sei denn auf Grund von Kontraktbruch, also einer bewußten, vorsätzlichen Schädigung durch kontraktbrüchiges Verhalten des AN. (s. darüber unten bei c).

Der Rücktritt vom Vertrage (die sofortige Entlassung) ist aber für die der Gew.-O. unterstehenden gewerblichen Arbeiter beschränkt, da der § 123 GewO. eine e r s c h ö p f e n d e Liste der Entlassungsgründe gibt. Diese durchkreuzen also die auf Grund des BGB. geltende Rechtslage im Falle verschuldeter Unmöglichkeit, insofern als andere Fälle verschuldeter Unmöglichkeit entgegen den Bestimmungen des BGB. den AG. nicht zur sofortigen Entlassung berechtigen. Für Betriebsbeamte, Handlungsgehilfen und alle AN., die der GewO. nicht unterstehen, gelten diese Beschränkungen n i c h t, weil für diese das Gesetz die Entlassungsgründe nicht erschöpfend angibt. Für sie also bleibt gültig, was oben ausgeführt wurde, daß der AG. in solchen Fällen wahlweise das Recht der Entlassung oder des Schadenersatzes hat.

Vereinbaren AG. und AN. aber Erfüllung des Vertrages, nachdem die Unmöglichkeit weggefallen ist, als Nachleistung, Nacharbeiten, dann ist eine Schadenersatzforderung ausgeschlossen (§§ 323 und 325 BGB.). Erfüllt aber der AN. seine Pflicht auch nachträglich nicht, dann lebt die Schadenersatzforderung wieder auf; der AG. kann dann den entstandenen Schaden geltend machen.

b) bei A k k o r d l o h n. Hier ist selbst bei kürzester Verhinderung kein Lohnanspruch für die Zeit der Verhinderung gegeben — immer vorausgesetzt, daß die Verhinderung durch den AN. verschuldet war —; denn die Bemessung des Lohnes richtet sich nach den einzelnen Arbeitsleistungen und jeder Wegfall von Arbeitserzeugnissen verursacht auch den Wegfall des Lohnteils. Im übrigen hat der AG. in der Haupsache nur das Recht der Schadenersatzforderung o d e r ev. auch der nachträglichen Erfüllung der Arbeitsverpflichtung, da für den Akkordarbeiter, der wohl immer gewerblicher Arbeiter ist (außer den Betriebsbeamten), die Entlassung nur in den Fällen des § 123 der GewO. zulässig ist.

Wählt der AG. nicht die ,,Entlassung" oder darf er sie nicht wählen (s. oben), dann bleibt er an den Arbeitsvertrag gebunden, hat also dem AN. die Arbeitsstätte offen zu halten, die Betriebseinrichtungen für ihn in Stand zu halten usw., solange das Verhältnis nicht rechtlich gelöst ist. Daß er keinen Lohn bezahlt, gründet sich lediglich auf den tatsächlichen Ausfall der Vorleistung des AN. — der Arbeitsvertrag ist an sich dadurch noch nicht aufgehoben.

Der AG. hat übrigens die Pflicht, den Schaden nach Möglichkeit abzuwenden, nicht etwa ihn anwachsen zu lassen, weil er ihn vom AN. ersetzt erhalten soll.

c) Der Fall des K o n t r a k t b r u c h s, den wir schon erwähnt haben, verschlechtert naturgemäß die Rechtsstellung des kontraktbrüchigen Teils. Ist also die verschuldete Unmöglichkeit der Arbeitsleistung bewußt und absichtlich zum Zweck der Nichterfüllung der Arbeitspflicht vom AN. verursacht worden, so können sich die Rechtsfolgen noch schärfer zu Ungunsten des vertragsbrüchigen Teils kombinieren. Da dies mit den bisher besprochenen Rechtssätzen in sehr nahem Zusammenhange steht, gewissermaßen die höhere Stufe des Verschuldens gegenüber den Fällen verschuldeter Unmöglichkeit darstellt, so sei dies an dieser Stelle (statt beim Stichw. ,,Kontraktbruch") besprochen. Die dolos verschuldete Unmöglichkeit gerade im Hinblick auf den Arbeitsvertrag bildet den Uebergang zwischen beiden Fällen. Hier ist dann Schadenersatzforderung des AG.

---

glücklichen Stunde dem AG. mehr leisten als bei peinlichstem Absitzen aller festgesetzten Arbeitszeiten). Wichtig ist die Entscheidung darüber aber gerade im Hinblick auf die w a h l w e i s e Benutzung der Rechtsmittel der §§ 323, 325; denn wenn der Gehalt hier trotz der Arbeitsverhinderung als v e r d i e n t anzusehen ist, so beschränkt sich das Wahlrecht des AG. aus §§ 323/25 noch mehr, weil hier Rücktritt (Entlassung), Schadenersatzforderung u n d Lohnreduktion miteinander konkurrieren und durch Benutzung eines dieser Rechtsmittel die anderen ausgeschlossen werden. So steht also der AN., je höhere Dienste er verrichtet, in dieser Hinsicht um so günstiger.

gegeben aus § 823 BGB. als widerrechtliche, dolose Schadenzufügung (unerlaubte Handlung), Wegfall der Lohnzahlung wegen Mangels der Vorleistung, und Rücktritt vom Vertrage (d. i. sofortige Entlassung) als einzig aus den Wahlrechten des § 323 BGB. übrig bleibendes Recht, das auch in den Entlassungsgründen „wichtiger“ Art nach BGB., HGB. und GewO. (für Betriebsbeamte) seine Bestätigung und Unterstützung findet. Wo hier noch der § 123 GewO. für gewerbliche Arbeiter diese Rechtswirkung durchkreuzt (soweit es sich bei diesen also nicht um die besonders genannten Kontraktbruchfälle Arbeitsverweigerung, unbefugtes Verlassen der Arbeit oder Sachbeschädigung handelt), zeigt dies nur die Unstimmigkeit dieses § 123 GewO. mit den aus dem BGB. sich ergebenden Rechtssätzen, die um deswillen ihre grundsätzliche Bedeutung nicht einbüßen. Eine nähere Begründung dieser ganzen Konstruktionsversuche ist in einem Aufsatz über „Verschuldete Verhinderung zur Arbeitsleistung bei Akkord- und Zeitlohn“ zu geben, der demnächst (voraussichtlich in der Zeitschr. „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“) erscheinen soll und auf den hiermit verwiesen sei.

d) Stellung eines Ersatzmannes. Stellt der verhinderte Arbeiter einen Ersatzmann, den der AG. als Ersatz annimmt, so geht der Lohnanspruch auf diesen über. Von Schadenersatz oder Entlassung des AN. kann dann aber keine Rede sein. Wieweit der verhinderte AN. für den Ersatzmann, für die Mängel seiner Arbeit u. dgl., haftet, darüber s. das beim Stichw. „Geschäftsbesorgung“, „Haftpflicht“ und „Mängel der Arbeitsleistung“ Ausgeführte.

B. Wenn die Unmöglichkeit durch den AG. verschuldet ist. Der AN. hat auf Grund des Arbeitsvertrages nicht nur den Anspruch auf Vergütung für die ordnungsmäßig geleistete Arbeit, sondern er hat auch ein gewisses Recht auf Beschäftigung. Der AG. muß also, wenn nicht triftige Gründe gegen den AN. vorliegen, den AN. zur Arbeit zulassen, sonst hat er sowohl den entgangenen Lohn wie sonstigen Schadenersatz zu bezahlen. Aussperrung, Schließen der Werkstatt, unberechtigtes Aussetzenlassen, Verbot des Erscheinens, Einlegen von Feierschichten, Unbrauchbarkeit der Maschinen, Fehlerhaftigkeit der Arbeitsordnung, fehlerhafte Eingriffe in die Arbeit, die den Akkord schmälern, Fehlen von notwendigen Hilfskräften, überhaupt ungeeignete Beschaffenheit der Arbeitsstätte, Versagen der eigenen notwendigen Mitwirkung, die Verhinderung des AN. an der Erfüllung seiner Dienste infolge mangelhafter Dispositionen, Geld-, Material-, Arbeitermangel, auch infolge Verschuldens Dritter, hat der AG. rechtlich zu vertreten; ihr Vorhandensein macht die Arbeitsleistung des AN. unmöglich und setzt den AG. mit der Annahme der Dienste in Verzug.

Die Rechtsfolgen sind dann diese:

1. Der AN. kann den entgangenen Zeitlohn fordern, abzüglich dessen, was er während der Zeit des Ausschlusses erspart, anderweit verdient, oder zu verdienen böswillig unterlassen[1]) hat, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.

2. Der AN. kann den durchschnittlichen Akkordlohn fordern unter Abzug des Ersparten oder Verdienten wie bei 1. bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.

3. Zur Nachleistung der durch des AG. Schuld unterbliebenen Arbeit ist der AN. nicht verpflichtet. Der AG. kann ihn nicht zur nachträglichen Ueberarbeit verpflichten und hat, wenn der Arbeiter sich dazu bereit findet, diese als Ueberarbeit zu vergüten.

4. Der AN. hat während der Zeit des Ausschlusses nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit aufzukommen (§ 300 BGB.) (also z. B. nicht für Verschlechterung nicht abgelieferter Arbeit, wenn ihn keine grobe Fahrlässigkeit trifft, u. dgl. mehr).

5. Besonderen Schadenersatz außer dem Lohn (also z. B. Mehraufwendungen an Licht, Heizung u. dgl., vergebliche Fahrten, Anschaffungen zum Arbeitsantritt) kann der AN. nur fordern, wenn der Tatbestand des Kontraktbruches (s. dieses Stichw.) auf seiten des AG. vorliegt, d. h. wenn der AG. die Ausschließung von der Arbeit nicht fahrlässig verschuldet, sondern vorsätzlich unter dem Bruch des Arbeitsvertrages herbeigeführt hat (gemäß § 823 BGB.).

6. Zu sofortigem Austritt aus dem Arbeitsverhältnis ist der AN. als Rücktritt vom Vertrage (laut § 325 BGB.), nur dann berechtigt, wenn er nicht als gewerblicher Arbeiter auf die Austrittsgründe des § 124 GewO. beschränkt ist, und außerdem wenn er keinen Schadenersatz, also keinen Lohn für die Zeit seines Ausschlusses fordert. Für gewerbliche Arbeiter gibt die vom AG. verschuldete Unmöglichkeit keinen

---

[1]) Uebersteigt das anderweit Verdiente etwa die Vergütung, die vom AG. zu fordern ist, so braucht der AN. den Ueberschuß nicht herauszugeben.

Grund sofortigen Austritts.[1]) Wohl aber ist bei AN., die längere als 14 tägige Kündigung haben, sofortiger Austritt zulässig, wenn sich die vom AG. gesetzte Unmöglichkeit als ein wichtiger Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses darstellt (§ 124 a GewO.). Aehnlich gibt für Akkordarbeiter § 124 Nr. 4 GewO. ausdrücklich das Recht sofortigen Dienstaustrittes, wenn der AG. bei Stücklohn nicht für ausreichende Beschäftigung sorgt. Diesem Grunde steht es gleich, wenn ihm angefangener Akkord abgenommen oder nachträglich weitere Leute in seinen Akkord eingestellt werden; das ist unzulässig (GKG., VII, S. 141).

C. Von keiner der beiden Parteien verschuldete Unmöglichkeit liegt vor:

1. bei höherer Gewalt (also Witterungsverhältnisse, Wassermangel, Naturereignisse, Fabrikbrand u. dgl.);

2. bei ordnungsmäßigen Ausbesserungen der Arbeitsstätte, gesetzlichen Feiertagen, baulichen Aenderungen;

3. wenn der AG. ein besonderes Recht zu dem Ausschluß hat — etwa weil in der Arbeitsordnung oder in dem besonderen Arbeitsvertrag Bestimmungen über das Einlegen von Feierschichten, das zeitweilige Schließen der Werkstatt u. dgl. getroffen sind, oder der AG. sich gegen den Eintritt von Arbeitsmangel, Versagen der Maschinen oder dgl. durch Bestimmungen der Arbeitsordnung geschützt hat, oder

4. wenn die Zulassung zur Arbeit ohne des AG. Schuld unmöglich geworden ist, d. h. wenn er sich wirklich exkulpieren kann (nicht vorherzusehende Maschinendefekte u. dgl.). Allerdings ist dies ziemlich eng begrenzt.

Es gilt dann folgendes:

Der AN. hat keinen Anspruch auf Lohnzahlung — weder bei Zeitlohn noch bei Akkord —, doch darf er im Einverständnis mit dem AG. seine Arbeitskraft während der Behinderung anderweitig ausnutzen, muß nur wieder rechtzeitig zur Stelle sein, wenn das Hindernis behoben ist; denn er steht ja bei dem betreffenden AG. im Dienstverhältnis. — Er braucht das Ausgefallene nicht nachzuleisten. —Auch Rücktritt vom Vertrage (d. h. sofortiger Austritt) ist dem AN., wenn kein Verschulden des AG. an der Unmöglichkeit vorliegt, nicht gestattet. Das gilt nur — ohne Rücksicht auf Verschulden oder Nichtverschulden — für AN. mit längerer als 14 tägiger Kündigungsfrist, wie schon oben bei B 6 ausgeführt. Der Ausschluß von der Arbeit wird hier wohl immer als wichtiger Grund zur Lösung des Arbeitsverhältnisses anzusehen sein. Für andere AN. ist nur ordnungsmäßige Kündigung in solchen Fällen gegeben. —

Von Schadenersatz kann auf beiden Seiten keine Rede sein. — An sich ist auch der AG. (nach der Liste der Entlassungsgründe der GewO.) gar nicht berechtigt, in solchen Fällen unverschuldeter Unmöglichkeit (höhere Gewalt) die AN. sofort zu entlassen. Aber die Gerichtsentscheidungen weisen aus allgemeinen Rechtsgründen die Forderung von Lohn bis zum Kündigungstermin in den Fällen absoluter Unmöglichkeit ab. Es empfiehlt sich, für solche Eventualitäten in der Arbeitsordnung Bestimmungen zu treffen.

Läßt sich der AN. auf Feierschichten ein, was er im Vertrauen darauf tut, später wieder beschäftigt zu werden, und wird er dann während der Feierzeit entlassen, dann kann er für die Zeit Schadenersatz oder Lohnentgelt verlangen, in der er sonst sich andere Arbeit verschafft haben würde. Das beruht auf den Sätzen von Treu und Glauben im Rechtsverkehr. E.

[1]) Denn der Grund § 124, Ziff. 4 „wenn der AG. den schuldigen Lohn nicht zahlt", bezieht sich nur auf bereits verdienten Lohn, kommt also hier nicht in Betracht.

Urlaub.

I. Anspruch auf Urlaub. Einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubsgewährung hat der Angestellte in Gewerbe und Handel nicht; nur soweit wichtige Gründe für einen (kurzen) Urlaub vorliegen, ist aus § 616 BGB. zu schließen, daß der AG. in dringenden Fällen für kurze Zeit „Urlaub" zu gewähren hat, wenn der AN. darum einkommt. Denn wenn bei einem Ausbleiben für „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" Fortzahlung des Lohnes oder Gehaltes festgesetzt ist, so ist damit ein gewisses Recht auf solche kurze und notwendige Urlaubsgewährung anerkannt. Das Nähere über diese Fragen findet sich beim Stichw. „Arbeitsversäumnis" ausgeführt. Jedenfalls besteht auf den längeren sog. Sommer- oder Erholungsurlaub ein gesetzlicher Anspruch nicht (was in Krankheitsfällen zu gelten hat, darüber s. das Stichw. „Krankheit"). Es wird aber immer mehr üblich, im Arbeitsvertrag einen Erholungsurlaub auszumachen, teils mit, teils ohne Fortzahlung des Lohnes und Gehalts (darüber s. bei III).

Nach der Kündigung hat der AN. Anspruch

auf Urlaub für angemessene Zeit zum Zweck der Aufsuchung einer neuen Arbeitsstellung, darf aber die Zeit dazu sich nicht selbst nehmen, sondern muß die Zustimmung des AG. einholen, der sie aber nicht ohne Grund verweigern darf.

II. Bedeutung der Urlaubsgewährung. Wie lange der Urlaub dauert, ist von der Verabredung im einzelnen Falle abhängig. Daß der Urlaub in den Sommer fällt („Sommer"-urlaub), kann der Angestellte in der Regel verlangen, wenn es sich nicht um Saisonbetriebe handelt, die im Sommer stark beschäftigt sind. Die AG. sehen immer mehr ein, daß die Gewährung von Urlaub nicht nur für Angestellte mit höheren Dienstleistungen, sondern auch für gewerbliche Arbeiter eine hygienische Notwendigkeit ist und daher ebensogut im Interesse des AG. liegt, der auf einen Stamm tüchtiger, arbeitsfreudiger und gesunder Gehilfen sieht und nicht etwa Raubbau mit der Arbeitskraft zu treiben geneigt ist. Die immer größer werdende Notwendigkeit des Erholungsurlaubs hat ihren Grund vorwiegend in der eintöniger und deshalb ermüdender gewordenen gewerblichen Arbeit und andererseits in der stärkeren Anspannung und hastigeren Arbeit im größeren Betrieb, bei der Leitung und der Kopfarbeit.

Der Urlaub entbindet für die Urlaubszeit den AN. nicht allein von den Arbeitsleistungen, sondern auch von der Pflicht, am Orte seiner Arbeitsstätte anwesend zu sein. Dahingegen kann die ordnungsmäßige Uebergabe seiner Arbeit an einen Vertreter oder Vorarbeiter oder an den AG. gefordert werden, ferner die Herausgabe von Schlüsseln, Werkzeugen, Stoffen u. dgl., die zur Arbeit gehören.

III. Fortzahlung von Lohn und Gehalt während des Urlaubs. Für den Sommer- oder Erholungsurlaub ist es wenigstens für die kaufmännischen und technischen Angestellten durch Verkehrssitte und Rechtsprinzipien feststehend, daß der Gehalt fortgezahlt wird auch ohne Arbeitsleistung, denn dieser Urlaub *soll* ja *seinem Sinne gemäß* erhöhte Arbeitsleistung oder die Sicherung der gewöhnlichen Arbeitsleistung für die übrige Zeit des Jahres verschaffen. (Bei Arbeitern ist bisher nur in Staats- und Gemeindebetrieben und in einzelnen Großindustrieen Urlaub unter Lohnfortzahlung üblich.)

Anders bei anderweitig erteiltem Urlaub. Erbittet der AN. für irgendwelche private Handlungen, Besorgungen, Reisen oder dgl. Urlaub, so ist ihm die Vergütung (im *Zeitlohn* oder *Akkordlohn*) nur dann weiter zu zahlen, *wenn die Unterbrechung für verhältnismäßig unerhebliche Zeit stattfindet* oder wenn ein Interesse des AG. an dem Urlaub mitspricht — bei Akkordlohn würde der durchschnittliche Lohn zu zahlen sein (§ 616 BGB.).[1]) Wird die Vergütung weitergezahlt, so kann aber das abgezogen werden, was der AN. in der Urlaubszeit anderweitig verdient hat. Während des Erholungsurlaubs ist anderweitige Arbeit in der Regel untersagt, und zwar gemäß dem Sinne des Erholungsurlaubs. Damit ist natürlich nur gemeint, daß im wesentlichen gleichartige Arbeit wie die berufsmäßige nicht verrichtet werden darf, also der von einem Betrieb Beurlaubte nicht in einem anderen Betrieb Aushilfsdienste leisten darf. Wohl aber darf der Beurlaubte seine Fortbildung fördern, der wissenschaftliche Bureaubeamte eine größere Arbeit schreiben, der Fabrikarbeiter sich auf dem Lande verdienstbringende Arbeit schaffen u. dgl. mehr.

Befindet sich der AN. im Akkordlohn, so entfällt (falls nichts anderes vereinbart ist und falls es sich nicht — s. oben — um verhältnismäßig unerhebliche Zeit handelt) die Vergütung während der Zeit des Urlaubs — und zwar aus dem Grunde, weil der Akkordlohn nach Maßgabe der geleisteten Arbeitsstücke bemessen wird. Indessen wird der AG., der Akkordarbeitern Erholungsurlaub gewährt, trotzdem den durchschnittlichen Lohn zu vergüten geneigt sein.

Extravergütungen fallen für den Beurlaubten natürlich fort. Wenn z. B. in der Zeit des Urlaubs erhöhte Arbeitszeit geleistet wird, so hat der sonst im Zeitlohn Beschäftigte keinen Anspruch auf die Mitbezahlung der Ueberzeit. Provisionen, Tantiemen, Prämien u. dgl. fallen dem Beurlaubten der Regel nach nur zu, soweit sie wirklich von ihm durch seine Arbeit verdient waren und nur während des Urlaubs fällig wurden. Man denke an den Fall, daß für die Erbringung einer Gruppenakkordleistung eine Prämie ausgesetzt war und einer der im Gruppenakkord Beschäftigten vor Beendigung der Arbeit Urlaub nimmt; diesem würde dann die Prämie nur anteilsweise gemäß der Zeit seiner Mitarbeit zuzusprechen sein.

Stellt der Beurlaubte selbst einen Ver-

---

[1]) Nicht die gleiche Bedeutung hat der Ausdruck „Aussetzen". Wo von Aussetzen der Arbeit die Rede ist, gilt im Zweifel, daß die Vergütung ausfällt, beim Urlaub nicht. Ueber widerrechtliches Aussetzenlassen s. d. Stichw. „Aussperrung" und „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung".

treter, so behält der Beurlaubte den Anspruch auf die Vergütung, trägt aber die Gefahr für den Vertreter und muß sich abziehen lassen, was der Vertreter weniger leistet oder fehlerhaft leistet oder verdirbt. Andererseits gebührt dem Beurlaubten aber natürlich auch der Ueberverdienst, die Prämie oder dgl., die der Vertreter verdient. Ueber das Verhältnis des Beurlaubten zu seinem Vertreter entscheidet die Abmachung zwischen den beiden. Es kann natürlich auch so sein, daß der Beurlaubte mit dem AG. vereinbart, daß nicht er selbst, sondern der Vertreter die Vergütung direkt und nach Maßgabe seiner (des Vertreters) Arbeitsleistung erhalten soll. Dies wird namentlich der Fall sein, wenn der AG. den Vertreter und seine Arbeitsfähigkeit kennt und mit der Wahl dieses Vertreters einverstanden ist.

Auch beim Urlaub zum Aufsuchen einer neuen Stelle hat der AG. Lohnabzüge dann nicht eintreten zu lassen, wenn es sich (§ 616 BGB.) um verhältnismäßig unerhebliche Zeit handelt.

Für gewöhnlich wird ein Sommerurlaub nur gewährt, wenn der Angestellte das ganze Jahr über tätig ist. Nimmt der Angestellte solchen ihm gewährten Urlaub aus irgendeinem Grunde vorneweg und kündigt dann, so braucht der AG. ihm für die Zeit des Urlaubs keine Vergütung zu zahlen, sofern eben als (stillschweigende) Bedingung bei der Erteilung des Urlaubs anzusehen war, daß der AN. in dem Dienstverhältnis bleiben werde. E.

Vereins- und Versammlungsrecht

(nach dem Reichsgesetz v. 19. April 1908, in Kraft getreten am 15. Mai 1908).

Alle Angehörigen des Deutschen Reiches ohne Rücksicht auf Alter und Geschlecht, also auch Frauen und Kinder, haben das Recht, Vereine zu bilden oder sich zu versammeln. Nur für *politische* Vereine gilt die Einschränkung, daß Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nicht Mitglieder dieser Vereine sein dürfen. Ein Verein aber, dessen Zweck den Strafgesetzen zuwiderläuft, kann aufgelöst werden.

Jeder *politische* Verein muß einen Vorstand und eine Satzung haben, und der Vorstand ist verpflichtet, binnen einer Frist von zwei Wochen nach Gründung des Vereins die Satzung und das Verzeichnis der Mitglieder des *Vorstandes* in deutscher Sprache der Polizei einzureichen; das gleiche muß bei Aenderungen der Satzungen oder in der Zusammensetzung des Vorstandes geschehen. Nichtbefolgung wird bestraft (bis 150 Mk. bzw. Haft). Wahlvereine gelten nicht als politische Vereine.

Politische Versammlungen müssen mindestens 24 Stunden vor dem Beginne der Versammlung unter Angabe des Ortes und der Zeit bei der Polizeibehörde angezeigt werden, falls die Versammlung nicht öffentlich bekannt gemacht ist. Nicht erforderlich ist die Anzeige ferner für Wahlversammlungen und für Versammlungen der Gewerbetreibenden, gewerblichen Gehilfen, Gesellen, Fabrikarbeiter, Besitzer und Arbeiter von Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebenen Brüchen und Gruben, wenn diese Versammlungen zur Erörterung von Verabredungen günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen abgehalten werden (sog. Koalitionsfreiheit). Solche Versammlungen im Arbeitskampfe sind also ebenso wie ihr Besuch völlig frei, auch wenn der Gegenstand ihrer Beratung politische Erörterungen notwendig machen sollte. Das Nähere über die Koalitionsfreiheit siehe bei diesem Stichw.

Oeffentliche Versammlungen unter freiem Himmel bedürfen der Genehmigung. Wird eine Versammlung aus einem geschlossenen Raum in einen damit zusammenhängenden umfriedeten Hof oder Garten verlegt, so gilt sie damit noch nicht als Versammlung unter freiem Himmel.

Jede öffentliche politische Versammlung muß einen Leiter haben. Dieser hat für Ruhe und Ordnung zu sorgen und ist befugt, die Versammlung für aufgelöst zu erklären.

Beauftragte der Polizei, die eine Versammlung besuchen, müssen sich dem Leiter oder Veranstalter der Versammlung zu erkennen geben und es muß ihnen ein angemesser Platz eingeräumt werden. Sie können, unter *Angabe des Grundes*, die Versammlung auflösen, aber nur aus folgenden Gründen:

1. wenn die Bescheinigung über die ordnungsmäßige Anzeige, wo eine solche vom Gesetz gefordert wird, nicht vorgelegt werden kann;
2. wenn die Genehmigung nicht erteilt ist;
3. wenn die Zulassung der Beauftragten der Polizeibehörde verweigert wird;
4. wenn Bewaffnete, die unbefugt in der Versammlung anwesend sind, nicht entfernt werden;
5. wenn in der Versammlung Anträge oder Vorschläge erörtert werden, die eine Aufforderung oder Anreizung zu Verbrechen oder nicht nur auf Antrag zu verfolgenden Vergehen enthalten;

6. wenn Rednern, die sich verbotswidrig einer nichtdeutschen Sprache bedienen, auf Aufforderung der Beauftragten der Polizeibehörde von dem Leiter oder Veranstalter der Versammlung das Wort nicht entzogen wird.

Die Polizeibehörde hat, wenn dies binnen drei Tagen beantragt wird, dem Leiter der Versammlung die mit Tatsachen zu belegenden Gründe der Auflösung schriftlich mitzuteilen. Nach Auflösung der Versammlung hat sich jeder Teilnehmer sofort zu entfernen.

Personen unter 18 Jahren dürfen in Versammlungen politischer Vereine (außer geselligen) oder öffentlichen politischen Versammlungen nicht anwesend sein.

Niemand darf bewaffnet in einer Versammlung erscheinen. Verhandlungen in öffentlichen Versammlungen sind in deutscher Sprache zu führen. Ausnahme hiervon kann die Landesgesetzgebung zulassen.

Auf jede Zuwiderhandlung gegen die genannten Vorschriften stehen Strafen bis 150 bzw. 300 Mk. oder entsprechende Haft.

E.

Verhältniswahl.

I. Allgemeines. Verhältniswahl (Proportionalwahl) ist im Gegensatz zur Mehrheitswahl (Majoritätswahl) das Wahlsystem, bei welchem mehrere zu wählende Vertreter nicht sämtlich der Partei zufallen, welche die meisten Stimmen hat, sondern auf die Parteien nach Verhältnis ihrer Stimmenzahl verteilt werden. Sie hat zur Voraussetzung, daß im einzelnen Bezirk gleichzeitig mehrere Vertreter zu wählen sind, und garantiert dabei den Minderheiten (Minoritäten) eine Vertretung, die ihrer Stärke entspricht. Dieses Wahlsystem, welches jeder Richtung eine Vertretung sichert, die Mehrheitsverhältnisse von taktischen Wahlmanövern, Kompromissen und Zufälligkeiten unabhängig macht, ist ohne Zweifel das gerechteste Wahlsystem. Der Vorwurf, daß es die Wahl der Kandidaten ganz in die Hände der Parteimacher lege, persönliche Tüchtigkeit, Lokalkenntnis und Beliebtheit der Kandidaten durch ihre Prinzipientreue ersetze, ist durch die Praxis nirgends bestätigt, da diese Dinge bei der Mehrheitswahl genau ebenso möglich und vorhanden sind und die Verhältniswahl (wenigstens die freien Systeme) die Wahl von Outsiders erst recht ermöglicht. Es ist das große Verdienst der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, daß sie die Verhältniswahl in Deutschland eingeführt und alle ihre Formen ausprobiert haben, so daß sie jetzt auch in Württemberg, Bayern, Oldenburg und Hamburg für politische oder kommunale Wahlen eingeführt ist und ihr wohl die Zukunft gehört. Für AG. und AN. ist von Bedeutung, daß die Verhältniswahl bei den Kaufmannsgerichten obligatorisch ist, bei den Gewerbegerichten und Ortskrankenkassen zulässig ist und in alle künftigen sozialpolitischen Gesetze übernommen werden wird (Arbeiterausschüsse, Arbeitskammern, Versicherungsämter usw.). Die Zahl der Verhältniswahlsysteme, die alle zulässig sind, ist sehr groß, doch ist dies auch bei der Mehrheitswahl der Fall (absolute, relative Mehrheit, zweiter Wahlgang zwischen allen oder den höchstbestimmten Kandidaten, dritter Wahlgang usw.); die Technik ist teilweise recht kompliziert, aber stets nur für die Wahlbureaus, nie für die Wähler.

II. Die Systeme der Verhältniswahl. 1. Verteilung auf die Listen. Das sog. einnamige System, bei welchem jeder Wähler nur einen Namen auf den Stimmzettel schreiben darf, ist in Deutschland nirgends eingeführt, sondern überall das mehrnamige System, nach welchem der Wähler so viele Namen auf den Stimmzettel schreiben darf, als Vertreter zu wählen sind. An sich würden nun die auf die einzelnen Kandidaten gefallenen Stimmen getrennt zu zählen sein, da aber normalerweise nach Parteigruppen gewählt wird, ist in Deutschland ausnahmslos üblich, daß von den Parteien vor der Wahl Vorschlagslisten eingereicht und die sämtlichen Stimmen für die Kandidaten einer Liste zusammengezählt werden.[1]) Einige Zeit vor der Wahl wird zur Einreichung von Vorschlagslisten aufgefordert, die bis zu einem bestimmten Zeitpunkt eingereicht und von einer Mindestzahl von Wählern unterschrieben sein müssen und vor der Wahl veröffentlicht werden. Wird eine Person auf mehreren Listen vorgeschlagen, so muß sie sich für eine derselben erklären oder wird einer derselben (meist der zuerst eingereichten) zugeteilt. Diese Vorschlagslisten bilden nun die Grundlage der Wahl. Beim System der gebundenen Listen dürfen nur Stimmzettel abgegeben werden, die mit einer Vorschlagsliste genau übereinstimmen, alle anderen sind ungültig; bei freien Listen können auch andere Stimmzettel abgegeben werden, und zwar sind entweder nur Streichungen gestattet oder auch Ersatz durch Namen aus anderen Listen (Pana-

[1]) Stimmzettel, die mehr Namen enthalten als Vertreter zu wählen sind, sind entweder ungültig oder die letzten überschüssigen Namen gelten als nicht geschrieben.

chieren) oder auch Stimmabgabe für nichtvorgeschlagene Personen (Wilde), die dann jeder als eigene Liste zählen. Das System der gebundenen Listen ist bei Gewerbegerichts- und Kaufmannsgerichtswahlen zulässig und auch wohl geeignet, da hier die Persönlichkeit des einzelnen Kandidaten keine so große Rolle spielt und deshalb sehr wohl den „Wahlmachern" überlassen werden kann; bei politischen oder kommunalen Wahlen erscheint völlig freie Wahl das Richtige. Bei verbundenen Listen werden die auf mehrere Listen (nahestehende Gruppen, die die Verbindung beantragen) gefallenen Stimmen für die Berechnung des Stimmverhältnisses zusammengerechnet und die erhaltenen Sitze dann auf die Listen unterverteilt.

Bei gebundenen Listen erfolgt die Verteilung einfach nach Verhältnis der für die einzelne Listen abgegebenen gültigen Stimmzettel. Bei freien Listen ist die Berechnung komplizierter. Teilweise werden jeder Liste die Stimmzettel zugeteilt, welche die Parteibezeichnung der Liste enthalten oder bei welchen die größere Hälfte oder $^2/_3$ der Namen der Liste entnommen ist; in Deutschland werden meist jeder Liste die für ihre Kandidaten abgegebenen Stimmen (nicht Stimmzettel) zugerechnet, unvollständige Stimmzettel werden dabei durch Wiederholung der Namen ergänzt, und auch diese fingierten Stimmen den Kandidaten zugerechnet, damit alle Stimmzettel gleiche Stimmkraft haben. Ist so die Stimmenzahl jeder Liste bestimmt, so werden die zu verteilenden Sitze den einzelnen Listen nach Verhältnis ihrer Stimmenzahl zugeteilt; also z. B. 10 Beisitzer sind zu wählen, abgegeben sind von 800 Wählern 8000 Stimmen, so daß auf 8000 : 10 = 800 Stimmen 1 Beisitzer entfällt; Liste A hat dann 1600 Stimmen und 2 Beisitzer, Liste B 4000 Stimmen und 5 Beisitzer, Liste C 2400 Stimmen und 3 Beisitzer. Regelmäßig geht die Verteilung aber nicht glatt auf, so daß noch weitere Sitze zu verteilen sind; für diese Verteilung der Restmandate gibt es verschiedene Systeme[1]), von denen 2 am verbreitetsten sind, dasjenige der größten Brüche und dasjenige der Verhältniszahl. Hat in obigem Beispiel Liste A 1623 = $2^{23}/_{800}$, B 3945 = $4^{745}/_{800}$, C 2442 = $3^{42}/_{800}$, so sind zunächst 9 Sitze verteilt, der zehnte fällt nach dem Bruchteilsystem B mit dem größten Bruchteil zu. Beim System der Verhältniszahl wird die Gesamtstimmenzahl 8000 durch die um 1 vermehrte Zahl der Beisitzer 10 + 1 = 11 dividiert, um die sog. Verhältniszahl $727^3/_{11}$, abgerundet 728, zu erhalten, so daß sich ergibt A 1623 : 728 = 2 Rest 167, B 3945 : 728 = 5 Rest 305, C 2442 : 728 = 3 Rest 248; bleiben dann noch Sitze zu verteilen, so wird für die Reste eine neue Verhältniszahl gebildet. Das System der Verhältniszahl ist mathematisch korrekter, aber komplizierter als das der größten Bruchteile.

2. Verteilung innerhalb der Listen. Für die Verteilung der einer Liste zugefallenen Sitze auf die einzelnen Kandidaten der Liste gibt es gleichfalls verschiedene Möglichkeiten. Einmal können die fingierten Stimmen (zur Ergänzung unvollständiger Stimmzettel) mit berücksichtigt werden oder nicht, das letztere entspricht jedoch allein dem erkennbaren Willen der Wähler und bürgert sich immer mehr ein. Im übrigen ist nach den älteren, einfacheren Systemen einfach die erhaltene Stimmenzahl maßgebend, bei gleicher Stimmenzahl die Reihenfolge auf der Vorschlagsliste. Diese Systeme sind aber fast allgemein aufgegeben, da sie zu unhaltbaren Resultaten führen. Werden z. B. von 800 Stimmzetteln 799 unverändert abgegeben, während der 800ste die 5 ersten Namen streicht, so haben diese 5 je 1 Stimme weniger als die übrigen und fallen ev. aus; ein Wähler (z. B. auch einer der Kandidaten selbst, und vor allem auch ein Gegner) hat also die Entscheidung über die Reihenfolge in der Hand (das sog. Köpfen der Liste), Kompromißlisten mehrerer Gruppen sind unmöglich. Es muß deshalb eine Berücksichtigung der Reihenfolge, welche die Wähler ihren Kandidaten geben, stattfinden. Eine viel geübte Form ist die Stimmhäufung (Kumulierung), bei der der Wähler einem oder mehreren Kandidaten mehrere (meist bis zu 3) Stimmen geben darf; er gibt z. B. bei 10 zu wählenden Beisitzern 3 Kandidaten je 2 und 4 je 1 Stimme (zusammen 10). Wird diese Stimmhäufung von den Parteien auf den gedruckten Stimmzetteln vorgesehen und von den Wählern nicht gestrichen, so wird die von der Partei gewünschte Reihenfolge sich meist durchsetzen; aber auch hier sind Ueberraschungen stets möglich, das System ist auch für die Wähler sehr kompliziert und durchaus willkürlich. Einwandfrei ist dagegen das Frankfurter System der sog. Stellenwahl, bei dem alle Namen einer Partei zusammengestellt werden, welche auf den Stimmzetteln an erster Stelle stehen, ebenso alle an zweiter usw.,

[1]) Das sog. Quorum d. h. die Vorschrift einer Mindeststimmenzahl, bei deren Nichterreichung der Kandidat von der Verteilung ausgeschlossen wird, ist in Deutschland wenig üblich.

und innerhalb jeder Stelle entscheidet die absolute Mehrheit (nach einem englischen System in Uebertreibung des Prinzips findet Verteilung innerhalb der Stelle nach Verhältnis der Stimmzahl statt). Dabei werden die an erster Stelle nicht berücksichtigten Stimmen den folgenden zugerechnet; überhaupt wird genau der erkennbare Wille des Wählers befolgt und die Reihenfolge der Vorschlagsliste nur dann durchbrochen, wenn die Mehrheit der Wähler an ihr geändert hat, auch braucht der Wähler selbst keine Zeichen oder Zahlen auf den Stimmzettel zu setzen, dieser sieht genau aus wie bei der Mehrheitswahl und die etwas komplizierte Berechnung (die übrigens allen Systemen eigen ist) berührt nur das Wahlbureau.

Ueber die Einzelheiten der Verhältniswahl vgl. Dr. Ernst Cahn, Das Verhältniswahlsystem in den Kulturstaaten, und meine Aufsätze im „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“. L.

Verhinderung zur Arbeitsleistung
s. Unmöglichkeit der Arbeitsleistung.

Verlassen der Arbeit
s. Arbeitsversäumnis und Entlassung.

Versicherungsbehörden.

I. Allgemeines. An der Durchführung der Arbeiterversicherung wirken neben den eigentlichen Versicherungsträgern eine Reihe von staatlichen und gemeindlichen Behörden mit, welche teils aufsichtführend, teils Rechtshilfe gewährend, teils als Spruchbehörden im Rechtsmittelverfahren in die Erscheinung treten. Die gegenwärtige Behördenorganisation in der Arbeiterversicherung weist eine ganz außerordentliche Zersplitterung auf. So kommen an Behörden für die Zwecke der Krankenversicherung in Betracht: „Untere Verwaltungsbehörden“ (in Preußen bei Landkreisen der Landrat, bei Stadtkreisen der Magistrat), „Höhere Verwaltungsbehörden“ (Regierungspräsident), für Rechtsstreitigkeiten in Preußen ordentliche Gerichte, in anderen Bundesstaaten vielfach Verwaltungsgerichte, in einigen Fällen auch Gewerbe-, Kaufmanns- und Innungsschiedsgerichte; für die Zwecke der Unfallversicherung und ähnlich auch für Zwecke der Invalidenversicherung: untere und höhere Verwaltungsbehörden, Ortspolizeibehörden, Schiedsgerichte für Arbeiterversicherung, Reichsversicherungsamt, Landesversicherungsämter. Ueber die Mitwirkung dieser Behörden bei den einzelnen Versicherungszweigen ist dort das Nötigste bemerkt worden. Darauf hingewiesen werden soll hier noch, daß als untere Instanzen für das Gebiet der Unfall- und Invalidenversicherung von besonderer Bedeutung sind die „Unteren Verwaltungsbehörden“, welche Anträge, Beschwerden usw. der Versicherten entgegennehmen und zwischen ihm und den Berufsgenossenschaften bzw. Invalidenversicherungsanstalten vermitteln. Speziell sollen im folgenden behandelt werden die der Unfall- und der Invalidenversicherung gemeinsamen Organisationen der Schiedsgerichte für Arbeiterversicherung und des Reichsversicherungsamtes (Landesversicherungsämter).

II. Schiedsgerichte für Arbeiterversicherung. Die territorial gegliederten Schiedsgerichte der Invalidenversicherung (IVG. §§ 103—107) sind durch die Novelle der Unfallversicherung vom 30. Juni 1900 (Hauptgesetz — HG. — §§ 3 ff.) auch für die Unfallversicherung, für die bis dahin besondere beruflich gegliederte Schiedsgerichte bestanden, zuständig geworden. Es bestehen zurzeit 90 ordentliche Schiedsgerichte (in Preußen je für einen Regierungsbezirk), und 34 Sonderschiedsgerichte für „Besondere Kasseneinrichtungen“ (Staatseisenbahnpensionskassen, Knappschaftskassen usw.). Die Schiedsgerichte sind in Entschädigungsstreitigkeiten zur Entscheidung über Berufungen gegen Bescheide der Invalidenversicherungsanstalten (und besonderen Kasseneinrichtungen) und der Berufsgenossenschaften(Ausführungsbehörden) berufen; sie sind nur Rechtsmittelinstanzen und haben keine Verwaltungsbefugnisse. Das Schiedsgericht besteht aus einem ständigen Vorsitzenden und mindestens einem Stellvertreter, welche aus der Zahl der öffentlichen Beamten von der Zentralbehörde des Bundesstaats ernannt werden, und aus mindestens je 20 gewählten Beisitzern aus der Klasse der AG. und der Versicherten. Das Schiedsgericht entscheidet sowohl in Unfall- als auch in Invalidenversicherungssachen in der Besetzung von 5 Mitgliedern, von denen 2 AG. und 2 Versicherte sein müssen. Die Zuziehung der Beisitzer erfolgt in der Regel nach einer bestimmten Reihenfolge. Doch wird bei Unfallsachen den beruflichen Interessen insofern Rechnung getragen, als bei Unfallsachen aus der Land- und Forstwirtschaft oder dem Bergbau Berufsgenossen als Beisitzer zugezogen werden müssen, im übrigen im Einzelfall auf Antrag der Partei zugezogen werden können. Das Verfahren ist für die Versicherten

in der Regel kostenfrei; die Kosten der Gerichtshaltung sowie die gerichtlichen Kosten des Verfahrens werden von den beteiligten Versicherungsanstalten, Berufsgenossenschaften und Ausführungsbehörden anteilig getragen. Das Verfahren vor den Schiedsgerichten ist des näheren durch die auf Grund des § 106 Abs. 6 IVG. und in Hinblick auf § 3 HG. erlassene Kaiserliche Verordnung vom 22. Nov. 1900, welche die Invaliden- und Unfallversicherung zusammenfaßt, geregelt.

III. Reichsversicherungsamt. Landesversicherungsämter. Das Reichsversicherungsamt (mit dem Sitz in Berlin) ist höchste Verwaltungs- und Aufsichtsbehörde sowie höchster Gerichtshof in Angelegenheiten der Unfall- und Invalidenversicherung. Mit dieser Zusammenfassung in einer Spitze ist die Gewähr einer zweckentsprechenden und einheitlichen Durchführung der verschiedenen Arbeiterversicherungsgesetze (ausgenommen ist bisher die Krankenversicherung) gegeben. Das RVA. umfaßt nicht bloß Berufsbeamte, sondern auch Vertreter des Bundesrats und namentlich Vertreter der beteiligten AG. und AN., endlich noch bei der Rechtsprechung richterliche Beisitzer. Gerade diese glückliche Zusammensetzung des Amtes, welche ihm stete Fühlung einerseits mit den verbündeten Regierungen und den Männern der Wissenschaft, andererseits mit dem praktischen Leben sicherte, befähigte es auf den vielseitigen Gebieten seiner Wirksamkeit das volle Vertrauen aller beteiligten Kreise zu gewinnen.

Das RVA. untersteht der Aufsicht des Reichskanzlers und ist dem Ressort des Reichsamts des Innern zugeteilt, jedoch sind in Entschädigungsstreitigkeiten seine Entscheidungen endgültig wie die des Reichsgerichts. Der Präsident und die übrigen ständigen Mitglieder sind Beamte, welche auf Vorschlag des Bundesrats vom Kaiser auf Lebenszeit ernannt werden. Von den nichtständigen Mitgliedern werden 6 vom Bundesrat (und zwar mindestens 4 aus seiner Mitte), 6 von den Genossenschaftsvorständen und Ausführungsbehörden und 6 von den dem Arbeiterstand angehörigen Schiedsgerichtsbeisitzern gewählt; für die Vertreter der AG. und AN. sind nach Bedürfnis Stellvertreter zu wählen. Außerdem sind dem RVA. richterliche Beisitzer zugeteilt. Aus den ständigen Mitgliedern werden vom Kaiser die Direktoren und Senatsvorsitzenden ernannt. Die Aufgaben der RVA. auf dem Gebiete der Unfallversicherung und der Invalidenversicherung sind aus den Artikeln über diese Versicherungszweige zu ersehen. Hervorgehoben sei hier nur, daß das RVA. teils normenbildende Funktionen durch Auslegung und Feststellung gewisser gesetzlicher Vorschriften und Begriffe ausübt, teils eine verwaltungs- und aufsichtsbehördliche Tätigkeit (es führt die Aufsicht über die Berufsgenossenschaften und Invalidenversicherungsanstalten), teils eine gerichtliche und verwaltungsgerichtliche. Es ist namentlich zuständig für Entscheidungen über die Rekurse gegen Schiedsgerichtsurteile in Unfallsachen und Revisionen in Invalidensachen. Ueber den Unterschied zwischen Rekurs und Revision vgl. die Stichworte „Unfallversicherung" und „Invalidenversicherung".

Die Entscheidungen des RVA. erfolgen, wenn es sich um Rechtsstreitigkeiten, insbesondere Rekurse in Unfallsachen und Revisionen in Invalidensachen handelt, durch Senate in der Besetzung mit 7 bzw. 5 Mitgliedern; für Einheitlichkeit der Rechtsprechung sorgt der „Erweiterte Senat" (11 Mitglieder), an den die Sache zur Entscheidung zu verweisen ist, wenn ein Senat in einer grundsätzlichen Rechtsfrage von einer früheren Entscheidung abweichen will. Die Kosten des RVA. trägt das Reich. Der Geschäftsgang und das Verfahren ist des näheren durch Kaiserl. Verordnung vom 19. Okt. 1900 geregelt.

Die Zuständigkeit des RVA. wird durch Landesversicherungsämter beschränkt, wie solche zurzeit für Bayern, Sachsen, Württemberg, Baden, Hessen, Mecklenburg, Reuß ä. L. auf Kosten des Bundesstaats mit dem Sitz in der Hauptstadt des Bundesstaats errichtet sind. Ihre Organisation gleicht der des RVA. und auch ihre Aufgaben sind im wesentlichen dieselben, umfassen jedoch nur die auf das Gebiet des betreffenden Bundesstaats beschränkten Berufsgenossenschaften und Versicherungsanstalten; zur Entscheidung auf Revisionen in Invalidensachen ist nur das RVA. zuständig.

IV. Reichsversicherungsordnung. Der gegenwärtig zur Beratung des Reichstags stehende Entwurf der Reichsversicherungsordnung sucht der für den Beteiligten oft außerordentlich mißlichen Zersplitterung der Versicherungsbehörden durch eine allen 3 Versicherungszweigen gemeinsame einheitliche Behördenorganisation abzuhelfen und speziell auch der Krankenversicherung, für die es bisher keine einheitliche höchste Instanz gab, die Einheitlichkeit der Rechtsprechung zu sichern. Es sollen nämlich für alle Zweige der Reichsversicherung 3 Arten von Behörden eingeführt werden:

1. Die Versicherungsämter als untere Auf-

sichts-, Beschluß- und Urteilsbehörden, gebildet in der Regel für den Bezirk einer unteren Verwaltungsbehörde (in Preußen Stadt- oder Landkreis);

2. Die Oberversicherungsämter als höhere Aufsichts-, Beschluß- und Urteilsbehörden, gebildet für den Bezirk einer höheren Verwaltungsbehörde (in Preußen in der Regel Regierungsbezirk);
3. das Reichsversicherungsamt als oberster Abschluß in der Aufsichtsführung, Organisation und Rechtsprechung; an dessen Stelle können in den einzelnen Bundesstaaten Landesversicherungsämter treten.

Die Versicherungsämter, neben denen auch Sonderversicherungsämter, insbesondere für staatliche Betriebsverwaltungen, errichtet werden können, sollen den gemeinsamen „Unterbau" abgeben und als „Bindeglied" die 3 Versicherungszweige einander nähern. Sie sollen regelmäßig den staatlichen oder gemeindlichen Behörden (in Preußen Landratsämter, Magistrate kreisfreier Städte) angegliedert werden, doch können die oberen Verwaltungsbehörden die Versicherungsämter auch als selbständige Behörden errichten. Der Vorsitzende (Versicherungsamtmann) soll in der Regel die Fähigkeit zum höheren Verwaltungsdienst oder Richteramt besitzen. Das Versicherungsamt ist paritätisch besetzt, insofern als bei Entscheidungen von größerer Bedeutung neben dem Vorsitzenden in gleicher Anzahl Vertreter der AG. und der Versicherten in Spruchausschuß und Beschlußausschuß mitwirken. Es hat in der Hauptsache die jetzt den unteren Verwaltungsbehörden auf dem Gebiete der Arbeiterversicherung obliegenden Aufgaben (darunter die Aufsicht über die Krankenkassen) zu erledigen, besitzt aber in mancher Beziehung erweiterte Befugnisse. Auf dem Gebiete der Unfallversicherung kann das Versicherungsamt an der Unfalluntersuchung teilnehmen, ferner liegt ihm die Festsetzung der Rente ob, falls sich der Rentenberechtigte bei dem Bescheid der Berufsgenossenschaft nicht beruhigt. Endlich hat das Versicherungsamt auf allen Gebieten der Reichsversicherung unentgeltlich Auskunft zu erteilen.

Das Oberversicherungsamt, das an die Stelle der jetzigen Schiedsgerichte tritt und daneben die meisten jetzt den höheren Verwaltungsbehörden zugewiesenen Verwaltungsgeschäfte zu erledigen hat, besteht aus Beamten und gewählten Mitgliedern und tritt ähnlich wie das Versicherungsamt in Spruchkammern und Beschlußkammern in Tätigkeit. Es ist zuständig für die Berufung gegen die Entscheidungen der Versicherungsämter. Das Reichsversicherungsamt, dessen Organisation nicht erheblich geändert wird, ist zuständig für das Rechtsmittel der Revision gegen die Urteile der Oberversicherungsämter in Kranken-, Unfall- und Invalidensachen. Die Revision kann nur auf Rechtsverletzungen gestützt werden. Das weitergehende, auch bei unrichtiger Beurteilung tatsächlicher Verhältnisse zulässige Rechtsmittel des Rekurses, das bisher gegen die Entscheidungen der Schiedsgerichte in Unfallversicherungssachen gegeben war, ist aufgehoben, um das Reichsversicherungsamt zu entlasten; aus den gleichen Rücksichten ist in minderwichtigen Sachen die Revision ausgeschlossen. Hinsichtlich der Landesversicherungsämter ist zu bemerken, daß ihre Zuständigkeit noch erweitert werden soll, was im Interesse der Rechtseinheit nicht unbedenklich ist. H.

Vertragsstrafe

s. Koalitionsrecht, Konkurrenzklausel, Strafen und Strafgelder.

Verweigerung der Arbeit

s. Arbeitsverweigerung.

Vollmacht

s. Handlungsvollmacht und Geschäftsbesorgung.

Wanderunterstützung.

Die ständige Verschiebung des Bedarfs an Arbeitskräften in den einzelnen Gewerbezweigen, an den einzelnen Orten und nach der Jahreszeit wie auch die Verschiebung des Angebots (infolge Tod, Krankheit, Militärdienst, Selbständigmachung, Kündigung, Entlassung usw.) bedingen eine ständige Verschiebung der Arbeitskräfte. Der Ausgleich von Angebot und Nachfrage, die örtliche Verschiebung der Arbeitskräfte wie auch das Hinbringen der Zeit, während deren der AN. ohne Beschäftigung ist, geschieht teilweise durch Eisenbahnfahrt an die neue Arbeitsstätte, in der Hauptsache aber durch Wandern. Das Wandern wird gefördert durch den seit Jahrhunderten überkommenen Wanderbrauch und den Wandertrieb der jungen „Handwerksburschen". Das planlose Wandern mit seinen zahlreichen Gefahren namentlich für die jugendlichen Wanderer kann nur eingeschränkt werden durch immer stärkere Ausgestaltung des Arbeitsnachweises (s. dieses Stichw.). Für den mittellosen Wanderer

kommen als Hilfsmittel in Betracht Reiseunterstützungen und Wanderarbeit.

I. Reiseunterstützungen. Neben der direkten Bettelei des „armen Handwerksburschen" bei Privatleuten besteht noch vielfach die indirekte Bettelei bei den Meistern und Gesellen des Gewerbes auf den Werkstätten und selbst in den Gewerkschaften darf der Zugereiste noch sammeln. Aber alle Gewerkschaften gewähren auch Reiseunterstützungen an ihre Mitglieder, allerdings als freiwillige Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht (s. auch d. Stichw. „Arbeitslosenversicherung"); sie ist abhängig von einer bestimmten Dauer der Mitgliedschaft, für die Höhe bestehen nach der Mitgliedszeit abgestufte Sätze, der zulässige Aufenthalt am einzelnen Orte ist je nach dessen Größe geregelt; auch bestehen sehr genaue Kontrollvorschriften, um Mißbrauch zu verhüten, Entziehung der Reiseunterstützung findet bei Verletzung der Melde- und Kontrollvorschriften und bei Ablehnung angebotener passender Arbeit statt. Teilweise findet anstatt Geldgewährung Naturalverpflegung in den Gesellenherbergen statt, besonders soweit Innungen das Herbergswesen in die Hand genommen haben, andere Innungen geben auch Geldgeschenke.

II. Naturalverpflegung, Wanderarbeit. Wer mittellos ist und keine Reiseunterstützung erhält, ist auf Armenpflege und Wohltätigkeit angewiesen. Jeder mittellose Wanderer hat Anspruch auf Armenhilfe an dem Ort, an welchem er Unterstützung beantragt (s. d. Stichw. „Arbeitslosenunterstützung"), viele Armenverbände genügen aber ihrer Pflicht gar nicht oder nur mangelhaft, andere höchstens durch einmalige Gewährung von Reisegeld, Essen, Nachtquartier, Stiefeln usw., vereinzelte verlangen Arbeit als Gegenleistung. Eine organisierte Wandererunterstützung besteht nur in den Naturalverpflegungsstationen oder Wanderarbeitsstätten, die meist gegen geringe Arbeitsleistung Naturalverpflegung (Essen und Nachtquartier) gewähren, ein mehr oder minder geschlossenes Netz von Stationen bilden und in ihrer Wanderordnung bestimmte Reiserouten vorschreiben, teilweise auch das Wandern durch Bahnfahrt ersetzen. Neuerdings befassen sie sich auch mehr mit der Arbeitsvermittlung (s. das Stichw. „Arbeitsnachweis") für die Wanderer, und das preußische Gesetz über die Wanderarbeitsstätten, das die Provinzen zur Errichtung solcher ermächtigt, bezeichnet den Arbeitsnachweis als eine ihrer Hauptaufgaben. Der Staat zahlt Beihilfen zu den Kosten des Arbeitsnachweises und gewährt ermäßigte Fahrpreise für Beförderung der Wanderer, während die Provinzen und Kreise die übrigen Kosten der Stationen tragen. Ueber Gewährung von Reisekosten durch die Arbeitsnachweise an Wanderer, denen eine Stelle vermittelt worden ist, s. d. Stichw. „Arbeitsnachweis".

L.

Werkmeister
s. Betriebsbeamte.

Werkzeugrecht
s. Schadenersatz und Schadenhaftung.

Wettbewerb, unlauterer
s. Unlauterer Wettbewerb.

Witwen- und Waisenversorgung
s. Hinterbliebenenfürsorge.

Wöchnerinnenunterstützung
s. Mutterschaftsversicherung, Hauspflegekassen, Krankenversicherung.

Wohlfahrtseinrichtungen.

Unter Wohlfahrtseinrichtungen der AG. im weiteren Sinne werden alle Einrichtungen verstanden, welche von den AG. zum Vorteile ihrer Angestellten über den eigentlichen Rahmen des Arbeitsvertrages hinaus freiwillig geschaffen werden, also nicht auch die Zwangsbeiträge der AG. für Kranken-, Invaliden- und Unfallversicherungen und die im Interesse von Gesundheit, Leben, Sittlichkeit usw. der Angestellten geschaffenen Betriebseinrichtungen (s. d. Stichw. „Gesundheitsfürsorge"), auch nicht Prämiensysteme und Gewinnbeteiligung (s. d. Stichw.), Uebernahme des AN.-Anteils an den Kranken- und Invalidenversicherungsbeiträgen durch den AG., Lohnfortzahlung bei Urlaub und Krankheit, da dieses nur verschiedene Formen der Lohnerhöhung sind. Dagegen zählen zu den Wohlfahrtseinrichtungen Errichtung von Speiseanstalten, Unterstützungskassen für Pensionen, Witwen- und Waisenversorgung, Krankheiten, Hauspflege, Arbeitslosigkeit usw. Kinderbewahranstalten, Veranstaltungen zur Unterhaltung und Fortbildung, Erholungsheime und Parks, Sparkassen, Gewährung von Wohnung, Heizungsmaterial usw. zu ermäßigten Preisen, soweit alle diese Einrichtungen vom AG. allein oder mit erheblichen Beihilfen seinerseits geschaffen und unterhalten werden. Diese Einrichtungen bieten den AG. vielfache Möglichkeit, ihre soziale Gesinnung zu betätigen und in ihrem wie im Interesse der Arbeiter deren wirtschaftliche

Lage zu heben und ihre geistige Entwicklung zu fördern.

Wohlfahrtseinrichtungen im engeren Sinne sind aber alle diese Einrichtungen nur, soweit sie zur Verbesserung der Lage der Arbeiter oder ihrer Familien dienen und ausschließlich oder vorwiegend in deren Interesse errichtet werden. Uebersteigt das Interesse des AG. an der Einrichtung durch Erhaltung eines Arbeiterstammes oder Heranziehung neuer Arbeiter dasjenige der AN. oder sind die Bestimmungen derart ungünstig für die Arbeiter, daß sie in Abhängigkeit vom AG. geraten oder daß nur wenige in den Genuß der Einrichtungen kommen, so liegen keine Wohlfahrtseinrichtungen im Sinne der GewO. (§ 117) vor; die AN. können dann zu Beiträgen durch Arbeitsordnung oder Arbeitsvertrag nicht herangezogen werden, entgegenstehende Vereinbarungen sind nichtig, gezahlte Beiträge können zurückgefordert werden. Im einzelnen Falle kann streitig sein, ob eine Wohlfahrtseinrichtung vorliegt. So liegen bezüglich der Pensionskassen größerer Werke entgegengesetzte Entscheidungen der Gerichte vor; die Bestimmung, daß die gezahlten Beiträge vollständig verfallen, falls der AN. vor Erlangung der Anwartschaft ausscheidet, wird regelmäßig auch gegen die guten Sitten verstoßen, da die Entlassung (auch ohne Grund) jederzeit in der freien Willkür der AG. steht. Keine Wohlfahrtseinrichtung ist z. B. auch die Beschaffung von Fahrrädern oder Arbeitskleidung durch den AG. gegen Abzahlung seitens der Arbeiter, unzulässig ist auch der Zwang zur Einzahlung in eine Sparkasse, falls der AG. nicht selbst dazu beiträgt, und zur Entnahme von Waren aus einer vom AG. unterhaltenen Kantine oder einem von ihm unterstützten Konsumvereine. Zulässig ist dagegen die Vereinbarung, daß gewisse Lohnzuschläge oder Prämien erst in späterer Zeit (z. B. nach Erreichung des 21. Jahres, nach Beendigung der Saison) fällig werden und bis dahin auf ein Sparkassenbuch angelegt werden, ebenso auch die Beitragspflicht zu einer Kasse für Hauspflege und ärztliche Versorgung der Angehörigen, sobald der AG. Beiträge dazu leistet.

Die Ansprüche gegen die Pensions-, Witwenusw. Kassen, die von dem AG. allein unterhalten werden, sind regelmäßig nicht klagbar, da diese Kassen meist keine selbständigen Rechtssubjekte sind, sondern Fonds, die im Eigentum des AG. stehen und von diesem besonders verwaltet werden. Soweit die AN. Beiträge zu leisten haben, wird dagegen meist eine Stiftung oder Kasse mit selbständigem Rechtssubjekt und klagbaren Ansprüchen geschaffen, die dann dem Gesetz über die privaten Versicherungen unterliegt und dem Aufsichtsamt untersteht, das ihre Leistungsfähigkeit prüft und sicherzustellen sucht. Im übrigen regeln sich die Ansprüche und ihre Geltendmachung nach den Statuten der einzelnen Kassen. L.

Zeitlohn.

Bei dem Zeitlohn wird das Entgelt für die vom Arbeiter geleistete Arbeit ausschließlich nach der Zeit berechnet, während der er für den Unternehmer tätig ist und zwar ohne Berücksichtignug der vom Arbeiter erzielten Leistung und ohne Rücksicht auf die vom Arbeiter aufgewendete (Kraft-) Anstrengung. Bei der Darstellung der einzelnen Lohnsysteme (s. d.) ist bereits darauf hingewiesen worden, daß diese Definition im allgemeinen nur eine theoretische Bedeutung hat, da in der Praxis auch beim reinen Zeitlohn immer das geleistete Arbeitsquantum und die dafür aufgewendete Anstrengung berücksichtigt werden. Bezüglich der allgemeinen Anwendungsgebiete von Zeitlohn und Akkordlohn (vgl. das Stichw. „Löhnungsmethoden“) kann man als feststehend ansehen, daß der Zeitlohn dort vorherrscht, wo der gesamte Menschenarbeitsverbrauch nur wenig Einfluß auf die Höhe des Produktionsergebnisses hat, z. B. beim Hochofenbetrieb, überhaupt bei allen solchen Produktionsvorgängen, die einer gewissen Zeit bedürfen, bei denen also ein Mehr an Anstrengung seitens des Arbeiters unter keinen Umständen verstärkend auf das Produktionsergebnis einwirken kann, während umgekehrt ein Weniger dem regulären Betrieb auf alle Fälle schadet. Ebenso herrscht der Zeitlohn vor bei der sog. „unproduktiven“ Arbeit, d. h. bei der Arbeit, die nicht an dem Erzeugnisse der Fabrikation selbst vorgenommen wird, in den Wert des Arbeitserzeugnisses also nur quotenmäßig übergeht, im großen und ganzen alle die Arbeiten, die man bei einem Unternehmen die „Generalunkosten“ nennt, z. B. Miete, Reinigungs- und Bewachungskosten, überhaupt die gesamten Regiekosten. Abgesehen von diesen allgemeinen Anwendungsgebieten herrscht der Zeitlohn jedoch auch noch in einer Reihe von anderen Fällen vor, bei denen besondere Erwägungen und Rücksichten für den Zeitlohn sprechen, obwohl es sich um die Herstellung eigentlicher Produktionsergebnisse handelt. Dies gilt in erster Linie für solche Waren, bei deren Herstellung es auf besonders gute

Qualität der Arbeitsleistung ankommt, wo die Qualität der Arbeitsleistung von weit größerer Bedeutung ist als die Geschwindigkeit, die dabei aufgewendet wird. Hierher gehören fast alle sog. Präzisionsarbeiten, z. B. das Zusammensetzen und Einregulieren guter Uhren, überhaupt das Justieren und Einlaufenlassen von Maschinen, ein großer Teil der kunstgewerblichen Arbeiten, ebenso aber auch solche Arbeiten, bei denen es sich um die Herstellung von Stoffen handelt, die dem Arbeiter oder dem ganzen Unternehmen gefährlich werden können, z. B. Explosivstoffe, starke Gifte. Ferner wird der Zeitlohn angewendet bei Arbeiten, bei denen besonders wertvolle oder subtile Maschinen benutzt werden. Hierdurch soll eine schlechte Behandlung oder Ueberlastung dieser Maschinen, wozu der im Stücklohn bezahlte Arbeiter durch sein Bestreben, eine möglichst große Arbeitsgeschwindigkeit und damit ein möglichst großes Arbeitspensum zu erreichen, leicht verleitet wird, verhütet werden. Ebenso wird der Zeitlohn dort vorgezogen, wo die Qualität der Arbeitsleistung des einzelnen Arbeiters nur schwer festgestellt werden kann, z. B. wenn ein und dasselbe Arbeitsstück durch die Hände von verschiedenartigen Arbeitern gehen muß, ohne daß die Arbeit des Arbeiters jeder Kategorie sich im einzelnen Falle genau feststellen oder berechnen läßt; dies ist vielfach im Schiffsbau der Fall. Auch wenn sich die Natur der Arbeit fortgesetzt ändert, von Stunde zu Stunde oder von Tag zu Tag, werden die Arbeiter meist im Zeitlohn beschäftigt, weil in diesen Fällen die Festsetzung eines Stücklohnes für jedes einzelne Arbeitsprodukt im allgemeinen auf zu große Schwierigkeiten stößt; dies trifft insbesondere auf Reparaturarbeiten zu. Endlich wird der Zeitlohn fast stets angewendet, wenn neue in der betreffenden Werkstatt bis dahin noch nicht angefertigte Arbeiten in Frage kommen. Dann dient der Zeitlohn dazu, zunächst einmal die neue Arbeit kennen und abschätzen zu lernen.

Der sog. regulierte Zeitlohn, auch Werklohn genannt, bei dem der Arbeiter auch im Zeitlohn bezahlt wird, trotzdem aber die Verpflichtung hat, in einer festgesetzten Zeiteinheit (Stunde oder Tag) ein bestimmtes Mindestquantum zu liefern — widrigenfalls ihm der Lohn — je nach dem Mindererträgnis — gekürzt wird, ist der typische Lohn für die Gefangenenarbeit. Daß dieses Lohnsystem in größeren Industrieen Eingang gefunden hat, ist bisher nicht bekannt geworden. Dagegen ist es noch in manchen zurückgebliebenen hausindustriellen Betrieben heimisch, besonders dort, wo noch Kinderarbeit üblich ist.

Eine besondere Rolle spielt der Zeitlohn als ortsüblicher und durchschnittlicher Tagelohn bei der Frage der Lohneinbehaltung und der Entschädigung des AG. für den Kontraktbruch des AN. (s. das Stichw. „Lohn- und Gehaltszahlung") sowie in der sozialen Versicherungsgesetzgebung z. B. für die Festsetzung der Versicherungsbeiträge in bestimmten Fällen (s. das Stichw. „Krankenversicherung"). C.

Zeitlohnvertrag.

I. Wesen des Zeitlohnvertrages. Beim Zeitlohnvertrag wird die Vergütung für einen bestimmten Zeitabschnitt ausbedungen, d. h. die Vergütung soll für die innerhalb dieses Zeitabschnitts geleistete Arbeit bezahlt werden. Dem Erfolg der Arbeit wird also grundsätzlich ein Einfluß auf den Zeitlohn nicht eingeräumt, dieser wird vielmehr ausschließlich nach der Zeit bemessen. Wenn nur während der Dauer des in Betracht kommenden Zeitsabschnitts Dienste der vereinbarten Art geleistet sind, so ist auch die für diesen Zeitabschnitt vereinbarte Vergütung zu zahlen. § 614 BGB. bestimmt, daß, wenn die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen ist, sie nach dem Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte zu entrichten ist. Als Zeiteinheit für die Bemessung des Lohnes kommen hauptsächlich in Betracht die Stunde, der Tag, die Woche, der Monat, das Kalendervierteljahr, die Saison. Trotzdem findet auch bei Stundenlohn die Zahlung des Lohnes niemals nach Ablauf der einzelnen Stunden, sondern täglich, wöchentlich, zehntägig oder vierzehntägig statt. Die Bemessung der Vergütung nach den einzelnen Zeitabschnitten kann nach § 621 BGB. für die Kündigung von Bedeutung sein; vergl. d. Stichw. „Kündigung".

II. Fortzahlung des Zeitlohns bei Unterbrechung der Arbeit und mangelhafter Arbeitsleistung. Daraus, daß beim Zeitlohnvertrag Arbeit und Vergütung lediglich nach der Zeit bemessen werden, ohne Rücksicht auf den eingetretenen Arbeitseffekt, folgt, daß die Bezahlung auch dann zu erfolgen hat, wenn beispielsweise die Dienste mangelhaft geleistet sind (hierüber s. das Nähere beim Stichw. „Mängel der Arbeitsleistung"), oder wenn zu langsam gearbeitet worden ist, d. h. wenn nicht genug „Arbeit" fertig geworden ist (es hat z. B. an Material oder an Werkzeugen gefehlt), wenn wegen Eintritts plötzlicher Dunkelheit z. B. durch ein aufziehendes

Gewitter oder durch Versagen der Beleuchtung zeitweilig die Arbeit ruhen muß[1]), ferner — nach § 616 BGB. — wenn der Arbeiter für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert worden ist (z. B. Zuspätkommen infolge Verkehrstörung, kurzdauernde eigene Erkrankung, Pflege eines erkrankten Familienmitgliedes, falls andere Pflege nicht beschafft werden konnte, Kontrollversammlungen). Welche Zeit im einzelnen Falle als verhältnismäßig nicht erheblich anzusehen ist, läßt sich nicht generell entscheiden (vgl. hierzu d. Stichw. ,,Arbeitsversäumnis").

Gegenüber diesem gesetzmäßigen Zustande erscheint es jedoch zulässig — und es geschieht dies in der Praxis auch fast immer —, daß entweder durch den speziellen Arbeitsvertrag oder durch die Arbeitsordnung oder durch Tarifverträge die Bezahlung der Zeit, in der keine Arbeit oder mangelhafte Arbeit geleistet worden ist, ausgeschlossen und ein der Zeit, in der keine oder keine genügende Arbeit geleistet worden ist, entsprechender Lohnabzug festgesetzt wird. So findet sich z. B. vielfach in Arbeitsordnungen die Festsetzung von Lohnkürzungen oder Strafen für Zuspätkommen, für fehlerhaftes oder zu langsames Arbeiten, auch kommt die Bestimmung vor, daß für fehlerhafte Arbeit überhaupt kein Lohn gezahlt wird. Es tritt also in allen diesen Fällen eine L o h n v e r w i r k u n g ein (siehe d. Stichw. ,,Lohn- und Gehaltszahlung"). Nach der Praxis der Gewerbegerichte ist jedoch in allen den hier angegebenen Fällen die Lohnverwirkung nur insoweit zulässig, als den Arbeiter ein Verschulden oder grobe Fahrlässigkeit trifft.

III. Die Bezahlung der in die Woche fallenden Feiertage richtet sich danach, was für Lohn vereinbart worden ist. Während bei sog. ,,festen" Bezügen, insbesondere bei Monatslohn diese Feiertage regelmäßig mitzubezahlen sind, ist dies bei Stunden- oder Tageslohn nicht der Fall. Beim Wochenlohn ist zu unterscheiden, ob es sich um eigentlichen (reinen) Wochenlohn handelt oder um den zwar auch Wochenlohn genannten, tatsächlich aber nur auf die Woche berechneten und wöchentlich ausgezahlten Stundenlohn. Beim reinen Wochenlohn dürfen nämlich in die Woche fallende Feiertage und kurze Arbeitsversäumnisse dem Arbeiter nicht abgezogen werden, während dies beim Stundenlohn, der nur auf die Woche berechnet und wöchentlich ausgezahlt wird, zulässig ist.

IV. Fortzahlung des Zeitlohns bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsvertrages. Hat der im Zeitlohn stehende AN. die Arbeit begonnen, unterbleibt aber die Fortsetzung der Arbeit, so richtet es sich nach dem Grunde des Aufhörens, ob der Lohn weiterzuzahlen oder nicht weiterzuzahlen oder ob gar Schadenersatz wegen des Aufhörens von der einen oder der anderen Seite zu zahlen ist. Ueber diese Fragen siehe die näheren Ausführungen bei den Stichw. ,,Austritt", ,,Entlassung", ,,Kontraktbruch", ,,Krankheit", ,,Lohn- und Gehaltszahlung".

V. Lohnzahlung bei Ueberstunden- und Sonntagsarbeit. Daraus, daß beim Zeitlohnvertrag Arbeit und Vergütung lediglich nach der Zeit bemessen werden, ohne Rücksicht auf den eingetretenen Arbeitseffekt, folgt weiter, daß der im Zeitlohn bezahlte Arbeiter zwar keinerlei Lohnanspruch hat für — qualitativ — besonders gut geleistete Arbeit oder für Erzielung eines besonders großen Arbeitsquantums. Dagegen steht dem nach Stunden- oder Tageslohn bezahlten Arbeiter — wenn dies nicht, wie es bei den Landarbeitern der Fall zu sein pflegt, durch Gewohnheitsrecht ausgeschlossen ist — unter allen Umständen eine Vergütung für diejenige Zeit zu, welche er über die im Arbeitsvertrag ausbedungene oder sonst als ,,regulär" anzusehende Arbeitszeit hinaus Arbeit leistet, gleichgültig, ob es sich um Arbeit handelt, die ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegt, oder um ausnahmsweise Arbeiten, die ihm auf Grund besonderer Anordnung seines AG. übertragen worden sind. Und zwar kann der AG. die Ueberarbeit gültig anordnen nur, wenn ihm die Befugnis ausdrücklich — durch Gesetz, Arbeitsvertrag, Arbeitsordnung, Tarifvertrag — oder stillschweigend — durch die Gebräuche des Betriebs, der Branche, des Ortes oder durch die Umstände des gegebenen Arbeitsvertrages — eingeräumt worden ist (vgl. auch d. Stichw. ,,Arbeitsverweigerung").

Einen Rechtsanspruch auf Bezahlung der Ueberarbeit nach einem erhöhten Lohnsatz hat der AN. nicht; es werden jedoch in den Arbeitsordnungen und den speziellen Arbeitsverträgen meist, in den Tarifverträgen fast immer, für Ueberarbeit, Nachtarbeit und Sonntagsarbeit besondere erhöhte Lohnbeträge festgesetzt.

Der in ,,festem" Lohn oder Gehalt stehende

[1]) Ueber die unterschiedliche Behandlung der verschuldeten und unverschuldeten Mangelhaftigkeit und Geringwertigkeit der Arbeit vgl. außer dem Stichw. „Mängel der Arbeitsleistung" auch die Ausführungen beim Stichw. „Unmöglichkeit der Arbeitsleistung."

Arbeiter und Angestellte kann regelmäßig eine Vergütung der Ueberarbeit nicht beanspruchen, dies gilt namentlich für Handlungsgehilfen in Läden und Kontoren, Bureauangestellte aller Art und die höheren Angestellten des Gewerbes (Werkmeister, Techniker usw.). Bei den im Wochenlohn bezahlten AN. ist auch hier wieder zu unterscheiden, ob es sich um eigentlichen (reinen) Wochenlohn oder um nur auf die Woche berechneten und wöchentlich ausgezahlten Stundenlohn handelt. Im letzteren Falle sind Ueberstunden, insbesondere auch Sonntagsarbeit, unter allen Umständen zu vergüten, während dies beim reinen Wochenlohn nicht der Fall ist. Ein typisches Beispiel für den reinen Wochenlohn ist die Bezahlung des gewerblichen Kutschers.

C.

Zeugnis.

I. Inhalt des Zeugnisses. Nach gesetzlicher Vorschrift kann jeder Angestellte aus Rücksicht für sein weiteres Fortkommen bei der Beendigung des Dienstverhältnisses ein schriftliches Zeugnis beanspruchen, das über Art und Dauer der Beschäftigung Auskunft gibt, und zwar kann richtige Angabe der Art und Dauer stets gefordert werden. [1])

Dies ist vom BGB. § 630 als Regel für jedes Dienstverhältnis bestimmt, außerdem aber noch durch Spezialgesetze (GewO. § 113, 127, HGB. § 73, 80) für gewerbliche Arbeiter aller Art, also auch Betriebsbeamte, Techniker, Werkmeister, und für Lehrlinge, ferner für Handlungsgehilfen und Lehrlinge. Der Angestellte kann auch verlangen, daß in dem Zeugnis Auskunft über seine Führung und seine Leistungen gegeben wird. Wird dies nicht verlangt, so darf der AG. über Führung und Leistungen nichts angeben. (Führung ist im Gegensatz zu den Leistungen das Verhalten des AN., das Benehmen bei der Arbeit — nur in besonderen Fällen, z. B. bei Vertrauensposten oder dgl., können auch private Tatsachen dazu gehören. Die „Führung" ist aber nur so weit in dem Zeugnis zu berücksichtigen, als sie für einen anderen AG. zur Beurteilung des AN. von Wichtigkeit sein wird.) Der AN. kann auch nach seinem Belieben das Zeugnis nur über die Führung oder nur über die Leistungen verlangen. Daß in das Zeugnis die Notiz aufgenommen werde, der Angestellte verlasse die Stellung auf eigenen Wunsch, kann nicht gefordert werden. Aber unzulässig ist die Angabe, daß der AG. das Zeugnis nur gezwungen („auf Verlangen" oder „gemäß Urteil eines Gerichts") erteile.

Vorheriger genereller Verzicht des Angestellten auf das Zeugnis ist ungültig. Er kann trotzdem beim Abgang ein Zeugnis verlangen. Und wenn er zunächst nur eines über Art und Dauer der Beschäftigung beanspruchte, kann er in angemessener Zeit noch ein solches über Führung und Leistungen nachverlangen.

In das Zeugnis, das der Lehrling erhält (das auch durch den Lehrbrief von Innungen u. dgl. vollständig ersetzt wird), sind auch Angaben über die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten aufzunehmen.

Verlangt der Minderjährige ein Zeugnis nicht, so kann es sein gesetzlicher Vertreter für ihn verlangen.

Daß auch der kontraktbrüchige AN. ein Zeugnis verlangen kann, muß nach dem Sinn des Gesetzes angenommen werden. Denn die Verpflichtung des AG. zur Zeugniserteilung fließt aus dem bisher geleisteten Teil des Arbeitsvertrages und ist „beim Abgange" zu erteilen. Wird der Vertrag gebrochen, so ändert das an dieser Verpflichtung nichts.

Das Zeugnis kann sich der AN. durch die Ortspolizeibehörde beglaubigen lassen, was von dieser kosten- und stempelfrei zu geschehen hat.

Für das Zeugnis der gewerblichen Arbeiter gilt nach § 113 GewO. noch folgendes im besonderen:

„Dem AG. ist untersagt, die Zeugnisse mit Merkmalen zu versehen, welche den Zweck haben, den Arbeiter in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen." Diese Bestimmung, die in ähnlicher Weise auch für Arbeitsbücher und Lohnzahlungsbücher (s. das Stichw. „Arbeits- und Lohnbücher") gilt, hat den ausdrücklichen Zweck, das Fortkommen des AN. zu schützen und zu erleichtern. Auslassung sonst gebräuchlicher Worte kann unter dieses Verbot fallen (z. B. die Bezeichnung des Zeugnisses als „Entlassungsschein" anstatt als Zeugnis); die Benutzung bestimmter von Arbeitgeberverbänden eingeführter Arbeitsbücher gehört nicht ohne weiteres hierher. Der AG. darf also auch hier keinerlei Urteile über den AN. in das Zeugnis aufnehmen, wenn es der AN. nicht ausdrücklich verlangt, und er darf geheime Zeichen niemals anbringen.

---

[1]) In gleicher Weise gilt das folgende im wesentlichen auch für den Abkehrschein des Bergmanns; vgl. a. d. Stichw. „Bergarbeiter".

Ueber die in dem Zeugnis zu gebenden Urteile ist noch folgendes zu sagen:

Hat der AN. die Aeußerung des AG. über Führung und Leistungen beansprucht, dann steht dem AG. die Entscheidung über die Fassung des Urteils zu. Aber dieses Urteil muß stets der Wahrheit entsprechen, muß nach Möglichkeit objektiv sein. Der AG. muß bedenken, daß er ein Zeugnis über die ganze Zeit der Tätigkeit, über die Gesamtheit der Leistungen geben soll, und darf sich nicht durch irgendein Vorkommnis der letzten Zeit zu stark beeinflussen lassen. Denn der AG. übernimmt mit der Zeugniserteilung eine Verpflichtung gegenüber dem Angestellten, dessen Wohl und Wehe so auf Jahre hinaus in seine Hand gegeben sein kann, andererseits natürlich aber auch gegenüber allen ihm unbekannten AG., die den Angestellten später engagieren werden. Als Maßstab muß also gelten: Nicht Willkür, sondern Wahrheit und Gerechtigkeit. Ueber die vielerlei Streitigkeiten, die aus der Urteilsabgabe entstehen können, s. unten bei III.

II. Zeit der Zeugniserteilung. Verschiedentlich ist schon die Frage aufgetaucht und hat zu Streitigkeiten Anlaß gegeben, wie lange nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der AN. ein Zeugnis noch fordern kann. Das HGB. sagt „bei Beendigung“, die GewO. „beim Abgange“. Damit ist zunächst festgesetzt, daß es nicht schon vor der Beendigung oder vor dem Abgange, also nicht schon bei der Kündigung unbedingt gefordert werden muß; wohl aber von der Kündigung an gefordert werden darf.

Die Beendigung und der Abgang ist aber nur ein Augenblick oder ein Tag, der letzte Arbeits- oder Diensttag; es müßte also bei strenger Auslegung des Wortlautes etwa beim Verabschieden der Wunsch nach einem Zeugnis ausgesprochen werden, wie dies ja auch in der Regel geschieht und das einwandfreieste ist. Nun gestaltet sich so ein Abschied aber sehr verschieden.

In vielen Fällen wird von der Geschäftsleitung oder dem Prinzipal gar nicht Abschied genommen. Daher muß, wie es auch manche Gewerbegerichtsurteile schon getan haben, einige Zeit nach dem Abgang ein Zeugnis noch gefordert werden können (von einer 30 jährigen Verjährungsfrist dieses Rechtes zu reden, wie es ein Gewerbegerichtsurteil tat, ist allerdings ein Unding), und zwar gefordert werden als Ausfluß des Arbeitsvertrages. Während die Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag natürlich oft noch über die Beendigung hinaus reichen, muß die Geltendmachung einer Forderung, die gesetzlich nur auf Verlangen erfüllt zu werden braucht, ihre Grenzen haben, deshalb, weil nach längerer Zeit der Prinzipal oft keine so zuverlässige Auskunft über Führung und Leistungen mehr geben kann, wenn von ihm nicht alsbald ein Zeugnis gefordert wurde. Die Verkehrssitte in den einzelnen Geschäften spricht auch mit; im wesentlichen aber muß dahin entschieden werden, daß der AN., der ein Zeugnis wünscht, dies beim Abschied mündlich oder alsbald darauf schriftlich zu fordern hat, im Höchstfall so lange, als die Ausstellung dem AG. noch zugemutet werden kann.

III. Streitfälle aus der Zeugniserteilung. Jeder AN., der ein Zeugnis zu fordern berechtigt ist, kann auf Ausstellung eines Zeugnisses klagen. Wenn durch Nichtausstellung des Zeugnisses dem AN. Schaden erwächst, so ist der AG. schadenersatzpflichtig. Voraussetzung ist dabei, daß der Angestellte seinerseits alles getan hat, um einen Schaden abzuwenden.

Proteste gegen den Inhalt eines Zeugnisses müssen sofort erhoben werden, da sie später kein Gehör mehr zu finden brauchen. Wenn dem AN. das ausgesprochene Urteil nicht paßt, so kann er dagegen mit Erfolg nur protestieren, wenn es unwahr ist. Die Beweispflicht ist dann so zu regeln, daß der AG. die Pflicht hat, sein Urteil mit Tatsachen zu belegen, während der AN. deren Unrichtigkeit zu beweisen hat. Was dann bewiesen wird, ist ins Zeugnis aufzunehmen. Auch hier ist, wenn Schadenersatz gefordert wird, Voraussetzung, daß der AN. alles getan hat, um Schaden abzuwenden, also eine Stellung trotz des ihm nicht genügenden Zeugnisses zu erlangen.

Bestritten ist die Frage, ob der AG., der nachträglich die Unrichtigkeit eines von ihm gegebenen Zeugnisses erkennt, es zurückfordern kann behufs Ausstellung eines neuen. Wenn es sich um wesentliche Punkte handelt, wird man ihm dies Recht zuerkennen müssen (wegen des Wahrheitsprinzips); zu beweisen hat er dann, daß die Aenderung richtig und wesentlich ist.

Bestritten ist die Schadenersatzpflicht des AG. gegen den anderen AG., der den AN. auf Grund unrichtiger Angaben im Zeugnis seitens des ersten AG. engagiert hat. § 823 BGB. kommt nicht in Betracht. Nur bei Vorsatz § 826 BGB.

Wenn gewerbliche Arbeiter (Gesellen, Gehilfen, Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker) durch Vorzeigung falscher oder ver-

fälschter Zeugnisse oder Arbeitsbücher beim Abschluß des Arbeitsvertrages den AG. hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, sie gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum versetzt haben, können sie ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist sofort entlassen werden (§ 123 und 133 c GewO.). Täuschung über die Tüchtigkeit in anderer Weise — nicht durch Vorzeigung falscher Zeugnisse — ist kein Grund sofortiger Entlassung. Neben der Befugnis, den AN. zu entlassen, kann der AG. auch den Arbeitsvertrag anfechten. Dadurch würde der Vertrag von Anfang an nichtig; es wären also keinerlei Verpflichtungen daraus entstanden, und dies kann unter Umständen dem AG. von Wert sein (vgl. § 123, 124, 142 BGB.). Gleiches wird auch für Handlungsgehilfen gelten müssen. E.

Zulassung zur Arbeit
s. Aussperrung.

Zwischenmeister
s. Akkordsystem.

Sachregister.

B.

C.

D.

E.

F.

G.

I.

K.

L.

Q.

R.

S.

T.

U.

V.

W.

Z.





Lippert & Co. (G. Pätz'sche Buchdr.), Naumburg a. S.